



## **ACADEMIA MILITAR**

### **Quadro Permanente de Praças no Exército - Importância para as Tropas Especiais**

**Autor: Aspirante de Infantaria Bruno Ricardo Pereira Reis**

**Orientador: Major de Infantaria Paulo Jorge Tavares dos Santos Nunes**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada  
Lisboa, agosto de 2012**



**ACADEMIA MILITAR**

**Quadro Permanente de Praças no Exército -  
Importância para as Tropas Especiais**

**Autor: Aspirante de Infantaria Bruno Ricardo Pereira Reis**

**Orientador: Major de Infantaria Paulo Jorge Tavares dos Santos Nunes**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada  
Lisboa, agosto de 2012**

*“Experiência é apenas o nome  
que damos aos nossos erros”*

Oscar Wilde

*“A mais alta das torres começa no solo”*

Provérbio Chinês

## **Dedicatória**

Aos meus pais, irmão e à Célia,  
pelo tempo que não lhes dediquei.  
À minha avó, porque sempre acreditou.

## **Agradecimentos**

Chegado o fim desta etapa, é hora de agradecer a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a realização do presente Trabalho de Investigação Aplicada.

Ao Major de Infantaria Paulo Nunes, por aceitar o desafio de me orientar na realização deste trabalho, pela sua preocupação, dedicação, disponibilidade, e incontornável apoio no sentido de me encaminhar para o objetivo final.

Ao Major-General Campos Serafino, Comandante da BrigRR, ao Coronel de Infantaria Guerreiro da Silva, Comandante do RI15, ao Coronel de Infantaria Marques Cardoso, Comandante do RI10, ao Coronel de Infantaria Duarte da Costa, comandante da ETP, ao Tenente-Coronel de Infantaria Correia Lima, 2º Comandante do CTOE, e ao Tenente-Coronel de Infantaria Martins Ruivo, Comandante do BCmds do CTC, pela disponibilidade demonstrada para a realização das entrevistas.

Ao Tenente-Coronel de Infantaria Neves, Chefe do Gabinete do Comandante da BrigRR, pelo tempo despendido com a marcação de entrevistas e autorização da realização dos inquéritos.

A todos os militares das unidades visitadas que de alguma forma contribuíram para a realização do trabalho.

Ao Capitão-de-Fragata Francisco Leitão, Chefe da Secção de Logística do Pessoal do Estado-Maior do Corpo de Fuzileiros, e ao Major de GNR Infantaria Pedro Oliveira, Comandante do Grupo de Intervenção e Ordem Pública da Unidade de Intervenção da GNR, pelas entrevistas facultadas e pelas informações disponibilizadas, sem as quais o estudo destas unidades teria sido impossível.

À Professora Doutora Manuela Sarmiento, ao Major de Administração (Doutor) Rosado e ao Tenente-Coronel de Artilharia (Doutor) Rosinha pelas orientações prestadas na elaboração do inquérito.

À Alferes RC Isabel Ribeiro e ao Alferes RC Pedro Pinheiro, do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, pelo apoio prestado na elaboração dos inquéritos e análise de resultados dos mesmos, sem os quais o tratamento de dados em SPSS não teria sido tão profundo quanto pretendido.

Ao Professor Rod Stuart, pela pronta disponibilidade em corrigir o Abstract.

À Senhora Paula Franco, pelo apoio prestado na pesquisa bibliográfica tanto na biblioteca da Academia Militar como fora desta.

À Infantaria de um modo geral, e à Escola Prática de Infantaria e Tirocínio para Oficial de Infantaria em particular, por incutirem em mim o brio, humildade e espírito de sacrifício, características essenciais do Infante, mas referencial para a vida de qualquer pessoa.

Aos meus pais e irmão, pela compreensão, conselhos, força e apoio que me deram ao longo de todos estes anos na Academia Militar.

À Célia Alves, pela sua prontidão e disponibilidade em ajudar no que quer que fosse necessário ao longo desta jornada.

A todos, muito obrigado!

*AD UNUM!*

## **Resumo**

O presente Trabalho de Investigação Aplicada tem por tema “Quadro Permanente de Praças no Exército – Importância para as Tropas Especiais”. Como objetivo geral pretende-se analisar a viabilidade de criação de um Quadro Permanente de Praças no Exército Português, nomeadamente no que concerne às Tropas Especiais.

No que refere ao método foi utilizado o hipotético-dedutivo. Após definida a questão central, foram formuladas as questões derivadas e, para lhes dar resposta, as hipóteses. Deste modo, o trabalho assenta em pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, entrevistas e inquéritos. Relativamente à amostra para as entrevistas, esta é constituída por seis militares com funções de comando aos mais altos escalões. Já no que refere aos inquéritos, a amostra é constituída por 161 militares, praças, oriundos das diferentes unidades de Tropas Especiais do Exército.

Com a realização deste trabalho conclui-se que é viável a criação do QPPE, através da elaboração dos diplomas legais que a enquadrem e existindo vontade em que o mesmo seja criado. No entanto, esta é “uma solução”, mas não é “a solução”. Outra possibilidade passa pela implementação de contratos de longa duração. Ainda assim, qualquer que seja o modelo que se pretenda implementar, este deverá sempre ser alvo de reflexão profunda, de modo a evitar erros que já aconteceram no passado, permitindo assim a satisfação das necessidades do Exército, e indo de encontro às expectativas dos militares em ter uma carreira que lhes proporcione maior estabilidade profissional e segurança.

**Palavras-chave:** Quadro Permanente De Praças, Exército, Tropas Especiais,  
Cargos

## **Abstract**

The present Applied Research Work (Master's Dissertation) has the theme "Career Soldiers in the Army - Relevance to Special Forces". Its general purpose is to assess the viability of establishing a soldiers' permanent panel in the Portuguese Army, especially for the Special Forces.

The method used was hypothetical-deductive reasoning. Once defined the central question, the derived questions were formulated and, to address them, the hypotheses. Thus, the work is based on a literature review, document research, interviews and surveys. The sample for the interviews is composed of six military in command on the highest echelons. In what regards the surveys, the sample is composed of 161 soldiers, from the different units of the Army Special Forces.

It is concluded that it is feasible to create this career through the development of appropriate legislation and with the existing will that this is created. Although, it also appears that this is "a solution" but not "the solution". Another possible solution would be the implementation of long-term contracts. Whatever the solution is, it should always be subject to deep reflection, to avoid mistakes that have already occurred in the past, leading to the satisfaction of needs of the Army, and guaranteeing the fulfillment of expectations of the soldiers to have a career that gives them greater professional stability and security.

**Key words:** Career Soldiers, Army, Special Forces, Jobs



## Índice Geral

Dedicatória .....	ii
Agradecimentos .....	iii
Resumo .....	v
Abstract .....	vi
Índice Geral .....	vii
Índice de Figuras .....	xi
Índice de Quadros .....	xii
Índice de Tabelas .....	xiii
Lista de Apêndices e Anexos.....	xiv
Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos .....	xv
 <b>Capítulo 1 - Introdução.....</b>	<b>1</b>
1.1. Enquadramento/ Contextualização da Investigação.....	1
1.2. Justificação do Tema .....	1
1.3. Objetivos.....	2
1.3.1. Problema de Investigação e Questões Derivadas .....	2
1.4. Hipóteses .....	2
1.5. Metodologia .....	3
1.6. Estrutura do Trabalho .....	4
 <b>Capítulo 2 - Revisão de Literatura .....</b>	<b>6</b>
2.1. Quadro Permanente de Praças .....	6
2.1.1. Portugal .....	6

2.1.1.1. Modelo de 1987 .....	6
2.1.1.2. Modelo Atual de Prestação de Serviço .....	8
2.1.1.3. Regime de Contrato Especial .....	9
2.1.1.4. Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RV/ RC.....	9
2.1.1.5. A Formação dos Militares no Exército Português.....	10
2.1.1.6. Caracterização do QP no Corpo de Fuzileiros (Marinha).....	11
2.1.1.7. Caracterização do QP na Unidade de Intervenção (GNR).....	13
2.1.2. Modelos Estrangeiros.....	15
2.1.2.1. Caracterização do Modelo de Serviço Militar de Espanha .....	16
2.1.2.2. Caracterização do Modelo de Serviço Militar do Reino Unido .....	17
2.2. Tropas Especiais .....	18
2.2.1. Conceito .....	19
2.2.2. Especialidade 20 – Paraquedista.....	19
2.2.3. Especialidade 21 – Operações Especiais.....	21
2.2.4. Especialidade 22 – Comandos .....	21
2.2.5. Outras Especialidades e Cursos Previstos nos Quadros Orgânicos.....	22
2.3. Conclusão .....	22
<b>Capítulo 3 - Metodologia e Procedimentos .....</b>	<b>24</b>
3.1. Introdução .....	24
3.2. Entrevistas.....	24
3.2.1. Caracterização da Amostra.....	26
3.3. Inquéritos .....	26
3.3.1. Caracterização da Amostra.....	29
3.4. Conclusão .....	30

---

---

<b>Capítulo 4 - Apresentação, Análise e Discussão de Resultados .....</b>	<b>31</b>
4.1. Introdução .....	31
4.2. Análise dos Resultados das Entrevistas (Análise de Conteúdo).....	31
4.3. Análise dos Resultados dos Inquéritos .....	37
4.4. Conclusão .....	51
 <b>Capítulo 5 - Conclusões e Recomendações .....</b>	 <b>53</b>
5.1. Introdução .....	53
5.2. Verificação das Hipóteses de Investigação .....	53
5.3. Resposta às Questões Derivadas .....	55
5.4. Resposta à Questão Central .....	56
5.5. Limitações à Investigação .....	56
5.6. Propostas e Recomendações .....	57
5.7. Investigações Futuras .....	57
 <b>Capítulo 6 - Bibliografia .....</b>	 <b>58</b>
 <b>Apêndices</b>	
Apêndice A: Glossário de Termos de Formação .....	AP A-1
Apêndice B: Possível Carreira das Praças, de Acordo com QOP.....	AP B-1
Apêndice C: Guião de Entrevista.....	AP C-1
Apêndice D: Guião de Inquérito .....	AP D-1
Apêndice E: Frequências e Dados Estatísticos .....	AP E-1
Apêndice F: Outros Cursos e Formações dos Militares Inquiridos .....	AP F-1

**Anexos**

Anexo A: Esquematização da Proposição de Karl Popper.....	A-1
Anexo B: Postos do Exército Britânico ( <i>Soldiers</i> ) .....	B-1
Anexo C: Provas de Admissão aos Diferentes Cursos.....	C-1

## Índice de Figuras

### Gráficos

Gráfico 1 - Respostas à questão 1 .....	39
Gráfico 2 - Respostas à questão 2 .....	40
Gráfico 3 - Respostas à questão 3 .....	40
Gráfico 4 - Respostas à questão 4 .....	41
Gráfico 5 - Respostas à questão 5 .....	42
Gráfico 6 - Respostas à questão 6 .....	42
Gráfico 7 - Respostas à questão 7 .....	43
Gráfico 8 - Respostas à questão 8 .....	44
Gráfico 9 - Respostas à questão 9 .....	45
Gráfico 10 - Respostas à questão 10 .....	45
Gráfico 11 - Respostas à questão 11 .....	46
Gráfico 12 - Respostas à questão 12 .....	47
Gráfico 13 - Respostas à questão 13 .....	47
Gráfico 14 - Respostas à questão 14 .....	48
Gráfico 15 - Respostas à questão 15 .....	49
Gráfico 16 - Justificação da resposta à questão 15 .....	50

### Figuras

Figura 1 - Metodologia do Trabalho Escrito .....	5
Figura 2 - Estrutura do Trabalho.....	5
Figura 3 - Organigrama da possível carreira dos militares com a Especialidade 20 ou o curso de Paraquedismo, colocados no 1BIPara ou no 2BIPara.....	1
Figura 4 - Organigrama da possível carreira dos militares com a Especialidade 20, colocados no BOAT .....	2
Figura 5 - Organigrama da possível carreira dos militares com a Especialidade 21 ou o curso de Operações Especiais, colocados na FOEsp .....	2
Figura 6 - Organigrama da possível carreira dos militares com a Especialidade 22 ou o curso de Comandos, colocados no BCmds .....	3

## Índice de Quadros

Quadro 1 - Resumo das frequências e dados estatísticos .....	AP E-1
Quadro 2 - Outros cursos e formações dos militares	
inquiridos no 1BIPara .....	AP F-1
Quadro 3 - Outros cursos e formações dos militares	
inquiridos no 2BIPara .....	AP F-2
Quadro 4 - Outros cursos e formações dos militares	
inquiridos no BOAT .....	AP F-3
Quadro 5 - Outros cursos e formações dos militares	
inquiridos na FOEsp .....	AP F-4
Quadro 6 - Outros cursos e formações dos militares	
inquiridos no BCmds .....	AP F-5
Quadro 7 - Provas de admissão ao Curso de Formação de Praças .....	C-1
Quadro 8 - Condições de admissão ao Curso de Promoção a Cabo .....	C-1
Quadro 9 - Provas específicas para admissão ao	
Curso de Paraquedismo.....	C-1
Quadro 10 - Provas específicas para admissão ao	
Curso de Operações Especiais.....	C-2
Quadro 11 - Provas específicas para admissão ao	
Curso de Comandos .....	C-2

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Descrição da amostra das entrevistas .....	26
Tabela 2 - Listagem de militares das tropas especiais de acordo com as listagens de efetivos .....	28
Tabela 3 - Listagem de militares do gênero feminino de acordo com as listagens de efetivos .....	28
Tabela 4 - Decodificador para análise do inquérito .....	29
Tabela 5 - Amostra de militares das tropas especiais de acordo com as listagens de efetivos .....	30
Tabela 6 - Análise das respostas à questão nº 1.....	31
Tabela 7 - Análise das respostas à questão nº 2.....	32
Tabela 8 - Análise das respostas às questões nº 2.1/ 2.2.....	34
Tabela 9 - Análise das respostas às questões nº 3.....	36
Tabela 10 - Unidade dos inquiridos .....	38
Tabela 11 - Idade dos inquiridos.....	38
Tabela 12 - Posto dos inquiridos.....	38
Tabela 13 - Tempo na Instituição .....	38
Tabela 14 - Intenção de permanência na Instituição .....	38
Tabela 15 - Nível de escolaridade dos inquiridos.....	38
Tabela 16 - Descritivo das justificações de resposta à questão 15 .....	50

## **Lista de Apêndices e Anexos**

<b>Apêndice A</b>	Glossário de Termos de Formação
<b>Apêndice B</b>	Possível Carreira das Praças, de Acordo com QOP
<b>Apêndice C</b>	Guião de Entrevista
<b>Apêndice D</b>	Guião de Inquérito
<b>Apêndice E</b>	Frequências e Dados estatísticos
<b>Apêndice F</b>	Outros Cursos e Formações dos Militares Inquiridos
<b>Anexo A</b>	Esquematização da Proposição de Karl Popper
<b>Anexo B</b>	Postos do Exército Britânico (Soldiers)
<b>Anexo C</b>	Provas de Admissão aos Diferentes Cursos



## **Lista de Abreviaturas, Siglas e Acrónimos<sup>1</sup>**

<b>1BIPara</b>	1º Batalhão de Infantaria Paraquedista
<b>2BIPara</b>	2º Batalhão de Infantaria Paraquedista
<b>Art.º</b>	Artigo
<b>BOAT</b>	Batalhão Operacional Aeroterrestre
<b>BrigRR</b>	Brigada de Reação Rápida
<b>CFP</b>	Curso de Formação de Praças
<b>CID</b>	Comando de Instrução e Doutrina
<b>CPCb</b>	Curso de Promoção a Cabo
<b>CTC</b>	Centro de Tropas Comandos
<b>CTOE</b>	Centro de Tropas de Operações Especiais
<b>Dec. Lei</b>	Decreto-lei
<b>EME</b>	Estado-Maior do Exército
<b>ETP</b>	Escola de Tropas Paraquedistas
<b>FOEsp</b>	Força de Operações Especiais
<b>QOP</b>	Quadro Orgânico de Pessoal
<b>QP</b>	Quadro Permanente
<b>QPP</b>	Quadro Permanente de Praças
<b>QPPE</b>	Quadro Permanente de Praças do Exército
<b>RC</b>	Regime de Contrato
<b>RCE</b>	Regime de Contrato Especial
<b>RI10</b>	Regimento de Infantaria Nº 10
<b>RI15</b>	Regimento de Infantaria Nº 15
<b>RV</b>	Regime de Voluntariado
<b>SMO</b>	Serviço Militar Obrigatório

---

<sup>1</sup>Abreviaturas militares de acordo com PDE 0-18-00 (Exército Português, 2010a).

# Capítulo 1

## Introdução

### 1.1. Enquadramento/ Contextualização da Investigação

Em 1987 foi criado em Portugal um Quadro Permanente<sup>2</sup> de Praças do Exército (QPPE), quadro este que viria a entrar em extinção progressiva logo em 1990, de acordo com o Dec. Lei n.º 34-A/90 de 24 de janeiro. Entretanto, o sistema de recrutamento Português sofreu algumas alterações, apresentadas na Lei do Serviço Militar (Lei n.º 174/99), pondo um fim ao Serviço Militar Obrigatório (SMO) em Portugal, pelo que surgiram novas necessidades no que refere ao recrutamento para preencher as fileiras do Exército. Deste modo pretende-se investigar a viabilidade da criação de um Quadro Permanente de Praças (QPP) e qual a importância deste para as Tropas Especiais, visto que esta poderia eventualmente ser uma forma de colmatar essas mesmas necessidades.

### 1.2. Justificação do Tema

Numa altura em que nas Forças Armadas existe uma diferença entre os três Ramos no tratamento desta matéria, uma vez que a Marinha dispõe de um QPP, a Força Aérea não, e o Exército terminou recentemente a sua extinção, torna-se necessário perceber se a criação de um QPPE permite ou não, obter um melhor retorno do investimento efetuado. Esta questão coloca-se sobretudo na componente operacional, nomeadamente nas especialidades<sup>3</sup> e cargos mais técnicas e complexas, cujos períodos de formação e treino são mais prolongados e que exigem um maior investimento. Porém, face à abrangência e complexidade do tema, assim como aos meios e tempo disponível, optou-se por delimitá-lo às especialidades e cargos existentes nas Tropas Especiais.

---

<sup>2</sup> Quadro Permanente: “Art.º 4º: ...prestação de serviço pelos cidadãos que, tendo ingressado voluntariamente na carreira militar, adquirirem um vínculo definitivo” para com a instituição a que pertencem (Dec. Lei n.º 236/99, p. 3798).

<sup>3</sup> “Conjunto de cargos que compreendem funções e tarefas similares ou aparentadas e cujo exercício exige algumas competências semelhantes.” (Estado-Maior do Exército, 2007b, p. 1/2)

### **1.3. Objetivos**

Este trabalho tem por objetivo geral analisar a viabilidade de criação de um Quadro Permanente de Praças no Exército Português, nomeadamente no que concerne às Tropas Especiais. Será também importante identificar as especialidades e cargos existentes nas Tropas Especiais a integrar nesta forma de prestação de serviço e analisar as suas vantagens operacionais. Torna-se também necessário perceber quais as possíveis saídas dos militares quando inaptos para o encargo operacional, e de que forma é que essa situação se poderá processar.

#### **1.3.1. Problema de Investigação e Questões Derivadas**

Com este trabalho pretende-se determinar “Qual a viabilidade de criação de um Quadro Permanente de Praças no Exército Português?”, constituindo-se esta como a questão central do mesmo. A partir desta derivam outras questões pertinentes, nomeadamente:

QD1: “Qual a influência do atual enquadramento legal que regula o serviço militar na criação de um QPPE?”;

QD2: “Quais seriam as vantagens operacionais para as Tropas Especiais com a criação deste quadro?”;

QD3: “Existem especialidades e cargos nas Tropas Especiais passíveis de integrar nesta forma de prestação de serviço?”;

QD4: “Quais as possíveis colocações das praças quando inaptas para o encargo operacional?”.

### **1.4. Hipóteses**

Perante as questões identificadas, formularam-se as quatro hipóteses seguintes:

H1: “O atual enquadramento legal condiciona a criação de um QPPE”;

H2: “A criação deste quadro trás vantagens no que refere à especialização dos militares”;

H3: “Existem especialidades e cargos nas Tropas Especiais que possibilitam esta forma de prestação de serviço”;

H4: “Quando as praças ficarem inaptas para o encargo operacional, passarão a desempenhar funções de carácter administrativo-logístico ou de instrução”.

## **1.5. Metodologia**

A realização do presente trabalho foi feita de acordo com aquilo que se designa por Método Hipotético-Dedutivo. De acordo com Popper (2006 como citado em Freixo, 2009, p. 100) é necessário partir de uma teoria inicial para que se possa “formular questões importantes a estudar”, questões estas que irão “determinar o tipo de dados a observar”. Assim, o objetivo será sempre procurar confirmar ou negar as hipóteses que são formuladas para responder ao problema. Isto implica que a tarefa do investigador seja apresentar “hipóteses ousadas e em seguida refutá-las por meio de testes dedutivos” (Freixo, 2009, p. 101). Assim sendo, Popper (2006 como citado em Freixo, 2009, p. 101) sugere que “o método científico inicia com um problema”, problema este que vai tentar ser respondido através de uma “teoria-tentativa”. De seguida procura-se eliminar o erro, tentativa esta que vai resultar em “novos problemas”. Este circuito poderá no entanto ser fechado, confirmando-se uma teoria por eliminação do erro, ainda que de forma não definitiva. Para suportar esta ideia, Popper (2006 como citado em Freixo, 2009, p. 102) recorre a Einstein, que afirma “na medida em que um enunciado científico se refere à realidade, ele deve ser falseável; na medida em que não é falseável, não se referirá à realidade”, conforme apresentado no Anexo A: Esquematização da Proposição de Karl Popper. Freixo (2009, p. 104) refere ainda que, a própria “descrição dos dados observados (...) pressupõe interesses, pontos de vista, problemas”.

Para dar resposta às questões colocadas, e de forma a confirmar ou negar as hipóteses, o trabalho assentará em pesquisa bibliográfica, pesquisa documental, entrevistas e inquéritos<sup>4</sup>. Ainda neste âmbito é apresentada uma caracterização do Corpo de Fuzileiros (Marinha), da Unidade de Intervenção (GNR), e dos Exércitos espanhol e inglês.

Em relação aos métodos utilizados, recorreu-se tanto ao método qualitativo, como ao método quantitativo. Nos métodos quantitativos “a matemática surge como elemento

---

<sup>4</sup> As entrevistas e os inquéritos serão descritos em detalhe no Capítulo 4.

essencial para se poderem medir os resultados” (Freixo, 2009, p. 144), podendo neste aspeto fazer-se auxiliar pela informática, nomeadamente através da utilização de programas como o IBM® SPSS® Statistics, ou o Microsoft® Excel®. Este constitui-se como um “processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis” (Freixo, 2009, p. 144). Para além disso “oferece também a possibilidade de generalizar os resultados...” (Freixo, 2009, p. 145). Este método é o utilizado na realização dos inquéritos. Nos métodos qualitativos temos aquilo que se “engloba na (...) investigação interpretativa” (Freixo, 2009, p. 145). Neste método, o investigador “observa, descreve, interpreta e aprecia o meio e o fenómeno tal como se apresentam” (Freixo, 2009, p. 146). Este método é o utilizado na realização das entrevistas e em algumas questões de resposta aberta apresentadas no âmbito dos questionários.

Em termos de metodologia da investigação foi seguida a estrutura apresentada no Figura 1: Metodologia do Trabalho Escrito (ver página seguinte), sendo que para a redação do trabalho, foi seguido o disposto no Anexo F à NEP<sup>5</sup> 520 de 30 de junho de 2011, da Academia Militar. Nos aspetos em que esta apresenta lacunas, seguiu-se a norma APA<sup>6</sup>, 6ª Edição.

## **1.6. Estrutura do Trabalho**

O presente trabalho é constituído por seis capítulos. Na primeira parte do trabalho é apresentada a Introdução, que se constitui como o Capítulo 1, seguida do Capítulo 2, no qual é apresentada a revisão de literatura. Neste será feita a descrição de alguns conceitos base para a perceção do trabalho nomeadamente alguns modelos de serviço militar, incluindo modelos de QP quer nacionais quer estrangeiros, a formação no Exército Português, e ainda o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar. Ainda neste capítulo será abordado o conceito de Tropas Especiais e, de uma forma tão profunda quanto possível, as Tropas Especiais Portuguesas. Após isso inicia-se a segunda parte do trabalho, constituída pelos Capítulos 3 e 4. No Capítulo 3 é feita uma descrição detalhada dos instrumentos de recolha de dados, bem como das amostras para cada um dos mesmos, enquanto no Capítulo 4 são apresentados, analisados e discutidos os resultados obtidos na investigação. No Capítulo 5 serão apresentadas as conclusões e recomendações, que serão

---

<sup>5</sup> NEP – Norma de Execução Permanente

<sup>6</sup> APA – American Psychological Association

o culminar dos dados apresentados ao longo das duas partes anteriormente apresentadas, tal como observado na Figura 2: Estrutura do Trabalho. Para finalizar, no Capítulo 6 será apresentada a bibliografia utilizada na elaboração do presente trabalho.

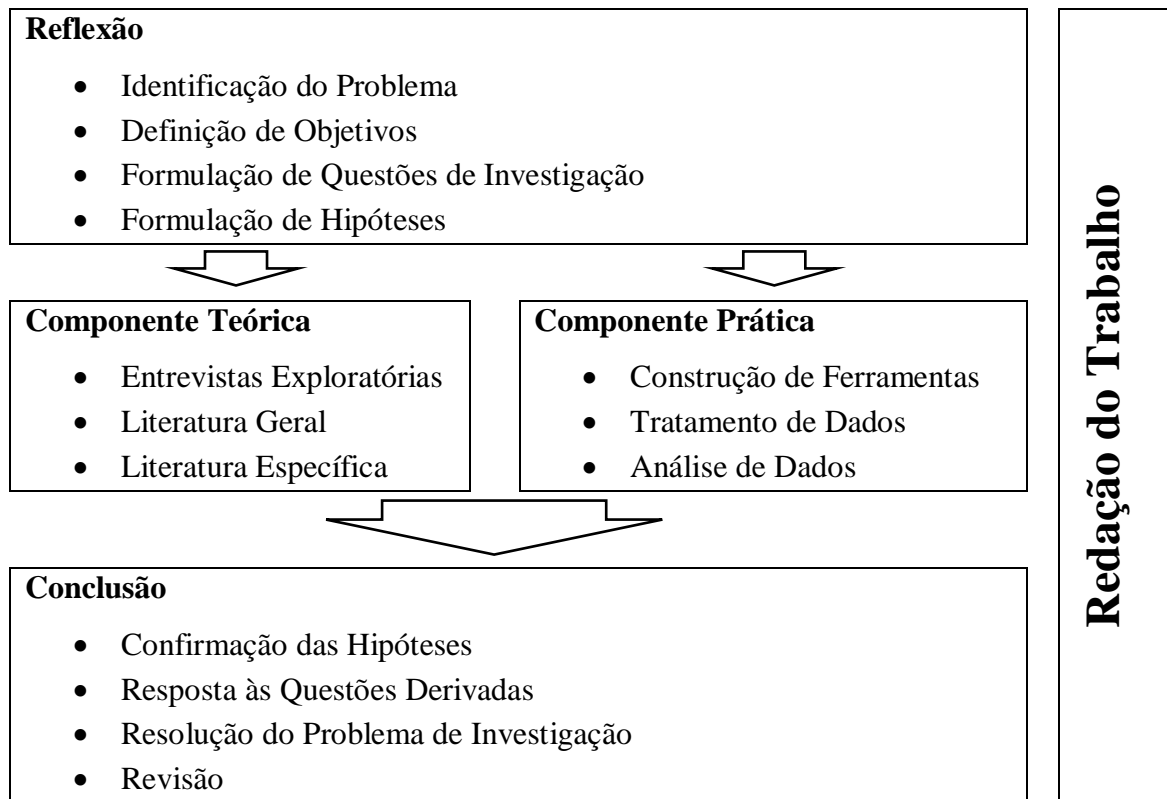


Figura 1 - Metodologia do Trabalho Escrito

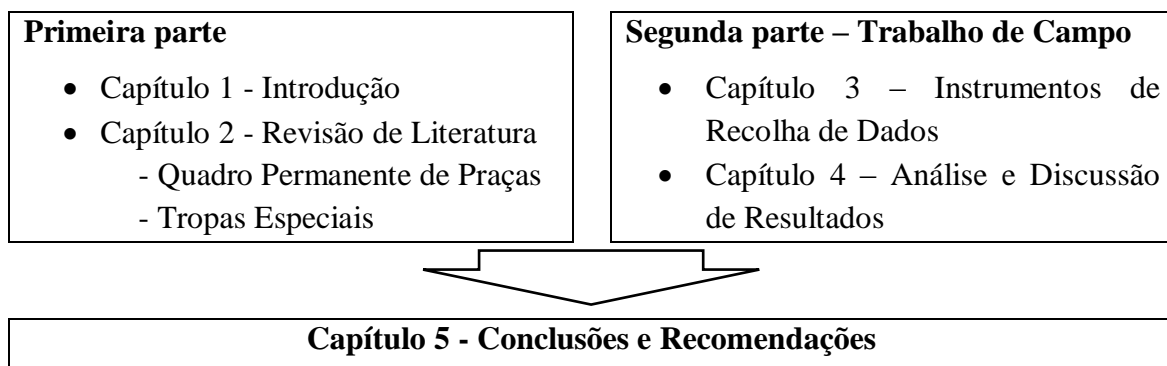


Figura 2 - Estrutura do Trabalho

## **Capítulo 2**

### **Revisão de Literatura**

#### **2.1. Quadro Permanente de Praças**

##### **2.1.1. Portugal**

A existência de um QPPE não é inédita em Portugal, como foi já referido no Capítulo 1 – Introdução. No presente subcapítulo será analisado inicialmente o caso português, através de uma abordagem ao modelo de 1987, à qual se seguirá o atual modelo de Serviço Militar na Categoria de Praça e o Regime de Contrato Especial. Após isso será abordado o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar e a Formação dos Militares no Exército Português. Será ainda apresentada a caracterização de duas forças militares nacionais que incorporam praças no seu QP, nomeadamente a Marinha e a Guarda Nacional Republicana<sup>7</sup> (GNR). Para limitar e adequar estes dois estudos ao âmbito do presente trabalho, será abordado o Corpo de Fuzileiros na Marinha, e a Unidade de Intervenção na GNR, por serem duas unidades fora do Exército que têm um QP, e por terem, em termos operacionais, necessidades semelhantes às Tropas Especiais do Exército.

##### **2.1.1.1. Modelo de 1987**

Em 1987, através do Dec. Lei nº 123/87, foi criado em Portugal um QPPE, após no ano anterior, a 14 de maio de 1986, ter sido proposto no Conselho de Chefes de Estado-Maior “a apreciação de um projeto de quadro permanente para as praças do Exército e as respetivas iniciativas legais que lhe serviam de suporte.” (Augusto, Coutinho, & Cardoso, 1997, p. 4). Tal modelo foi criado, segundo o referido Dec. Lei nº 123/87 (p. 1042), para fazer face à grande rotatividade das praças no Serviço Efetivo Normal (SEN), assim como

---

<sup>7</sup> Art.º 2º: “Militar da Guarda é aquele que, satisfazendo as características da condição militar, ingressou nesta força de segurança e a ela se encontra vinculado com carácter de permanência...” (Dec. Lei n.º 297/2009, p. 7662)

na situação de contrato, já existente à data, visto que a situação em vigor não satisfazia de modo algum “as necessidades funcionais orgânicas, e, particularmente, em especialidades de formação mais complexa ou mais sensível”. Este quadro passaria a ser a “fonte prioritária de recrutamento de sargentos do QP do Exército”, sendo esta uma das suas principais finalidades, a par da garantia de “existência de praças possuidoras de especialidades de formação mais complexa ou mais sensível”, praças estas que preencheriam em exclusivo os postos de cabo-adjunto e de cabo-de-secção.

O acesso a este quadro era feito, de acordo com referido no Dec. Lei nº 123/87 (p. 1042), independentemente do número de vagas para as praças que concluíssem com aproveitamento o respetivo curso de formação<sup>8</sup>, ou mediante o estabelecimento de um número de vagas para as praças aprovadas em concurso específico. Foram realizados dois cursos de formação de praças do QP com um total de 95 instruendos aprovados (Augusto et al., 1997, p. 7). No entanto, devido à limitação da idade a um máximo de 26 anos, gerou-se entre os cabos readmitidos<sup>9</sup> uma situação de revolta, visto que, com a legislação enquadrante nestes termos, muitos deles não poderiam aceder ao QP por não satisfazerem este mesmo requisito. Isto levou a que os referidos cabos ingressassem no QPPE “por via administrativa” com o posto de cabo-adjunto, num efetivo de 432 militares (Augusto et al., 1997, p. 8), e prefazendo um total de 527 cabos-adjuntos, um valor muito superior às 300 vagas previstas no Dec. Lei já mencionado.

Talvez por este facto, o modelo falhou, e logo em 1990, com a entrada em vigor do Dec. Lei nº 34-A/90<sup>10</sup>, e de acordo com o art.º 35º, “2 – O QPPE, após o ingresso previsto no número anterior<sup>11</sup>, entra em extinção progressiva, por cancelamento de admissões.” (p. 342-(10)), extinção esta que foi concluída, segundo as listas de antiguidades de praças, em julho de 2011 com a passagem á reserva dos últimos militares do QPPE (Direcção de Administração de Recursos Humanos, 2012a).

<sup>8</sup> No entanto este número estava limitado logo à partida: art.º 4º, “2 – O efectivo daquele quadro e a sua distribuição por postos são os que a seguir se indicam: a) Cabo-de-secção: 200; b) Cabo-adjunto: 300” (Dec. Lei nº 123/87, p. 1042).

<sup>9</sup> “Readmissão – Alteração ao sistema normal de recrutamento que consiste na permissão da continuação nas fileiras depois de concluído o tempo normal de prestação de serviço e com a qual se visa não só a obtenção de especialistas (...). É pelo art.º 44.º da Lei 2043 que é regulada a readmissão de praças e nele se lê: Podem ser readmitidas, por períodos sucessivos de um ano as praças que (...) se encontrarem na disponibilidade e queiram regressar ao serviço nas fileiras.” (Soares & Adelino, 1963, p. 433).

<sup>10</sup> “Art.º 1º: É aprovado o Estatuto dos Militares das Forças Armadas...” (Dec. Lei nº 34-A/90, p. 342-(6)).

<sup>11</sup> “Art.º 35º: 1 - Ingressam no quadro permanente de praças do Exército (QPPE), com o posto de cabo-adjunto, de acordo com a sua antiguidade relativa, à esquerda do 2.º curso de formação de praças do QPPE, as praças readmitidas actualmente existentes” (Dec. Lei nº 34-A/90, p. 342-(10)).



### 2.1.1.2. Modelo Atual de Prestação de Serviço

Atualmente vigora em Portugal um modelo de serviço militar caracterizado essencialmente pela prestação de serviço em “regimes de voluntariado e contrato” (RV e RC) (Estado-Maior do Exército [EME], 2007b, p. 4), criado pela Lei nº 174/99, sendo que a transição para o novo sistema terminou “em Novembro de 2004 com a extinção do Serviço Militar Obrigatório” (Rodrigues, 2009). Este modelo surgiu tendo em vista a criação de “um sistema alternativo ao serviço militar obrigatório”, procurando-se transitar do “sistema de recrutamento misto (voluntariado e conscrição) para um sistema de recrutamento voluntário, a vigorar em tempo de paz” (Correia, 2008). Desde então passou a vigorar a política de “Menos forças, melhores forças” na área da defesa militar, defendendo-se que a intenção é torná-la uma força “reduzida, mas credível, com alto grau de eficiência e flexibilidade, capaz de desencorajar a agressão, de permitir o restabelecimento da paz em caso de conflito e a satisfação dos compromissos internacionais” (Correia, 2008). Esta ideia é reforçada pela reflexão de Rodrigues (2009), ao afirmar que se revela “inadiável a racionalização e optimização dos recursos existentes...”, sendo “preciso premiar os mais esforçados, aptos e qualificados...”.

No entanto, Vaz (2001) identifica um pormenor, que se prende com o “...pessoal voluntário, mais caro porque mais eficiente”, do qual podem discorrer dois problemas. Um deles será a “operacionalidade relativa dos dois modelos. Se bem que a profissionalização tenha sido adoptada justamente para a reforçar, alguns especialistas acham que (...) as Forças Armadas a têm perdido...” (Vaz, 2001, p. 60). Esta situação pode derivar do facto de, se no modelo anterior os contratos podiam ir até um máximo de 9 anos, no atual modelo estes estão limitados a 6 anos, ou no máximo a 7 caso o militar inicie a carreira em RV. O outro problema será o Retorno de Investimento em Formação<sup>12</sup>, associado ao custo de cada militar, sendo que “manda a prudência que se adopte, como base de raciocínio, que cada militar profissionalizado custa 3 a 6 vezes mais do que o conscrito, e que a esse custo ainda é preciso somar o do segmento civil...” (Vaz, 2001, p. 67).

Para além da prestação de serviço em RV e RC, a Lei nº 174/99 prevê “o serviço efectivo nos quadros permanentes” (p. 6541). No entanto, no que diz respeito ao QPP, o Dec. Lei nº 34-A/90 apenas prevê esta forma de prestação de serviço na Marinha, não estando previsto nem para o Exército nem para a Força Aérea.

<sup>12</sup> Ver Apêndice A: Glossário de Termos de Formação.

### 2.1.1.3. Regime de Contrato Especial

Atualmente, “...para além do regime de voluntariado e do regime de contrato que têm uma duração máxima de um e seis anos, respectivamente...”, a Lei nº 174/99 “...prevê a possibilidade de existirem regimes de contrato de duração alargada, para situações funcionais cujo grau de formação e treino é complexo e com elevadas (...) exigências técnicas” (Dec. Lei nº130/2010, p. 5680). Deste modo é instituído o Regime de Contrato Especial (RCE) “aplicável à categoria de oficial, nas áreas funcionais de medicina, pilotagem de aeronaves e assistência religiosa” (Dec. Lei nº130/2010, p. 5680). Esta forma de prestação de serviço permite, para além do já referido, “gerir os recursos humanos no médio prazo, (...) conjugando eficácia e eficiência no cumprimento da missão das Forças Armadas” (Dec. Lei nº 130/2010p. 5680).

De acordo com o art.º 4º do referido Dec. Lei (2010, p. 5681), “o RCE tem a duração mínima de 8 anos e máxima de 18 anos”, estando neste tempo contabilizado o tempo de prestação de serviço em RV e RC. Para além deste mínimo, a duração do contrato inicial tem ainda em conta “os custos da formação ou especialização ministradas e a expectativa de afectação funcional do militar” (Dec. Lei nº130/2010, p. 5681).

### 2.1.1.4. Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RV e RC

Este Regulamento foi aprovado pelo Dec. Lei nº 320-A/2000<sup>13</sup>, aquando da extinção do SMO e consequente implementação do regime baseado no voluntariado, visando este atrair “voluntários e voluntárias suficientes em quantidade e em qualidade, do mesmo passo que se pretende melhorar a formação académica e profissional dos Portugueses” (pp. 7342-(2)). Neste sentido, o referido Dec. Lei preconiza “durante o serviço, remunerações adequadas (...), o direito à segurança social e à assistência médica e medicamentosa, (...) apoios excepcionais ao seu emprego e habitação” (pp. 7342-(2)). Além disso, prevê também “incentivos à obtenção de habilitações académicas, à formação e certificação profissionais<sup>14</sup>, bem como à subsequente inserção no mercado de trabalho”,

<sup>13</sup> Apesar das alterações introduzidas pelo Dec. Lei n.º 118/2004, pelo Dec. Lei n.º 320/2007, e pela Lei n.º 55-A/2010, a estrutura geral do regulamento mantém-se.

<sup>14</sup> “As Forças Armadas passarão a certificar para o mercado de trabalho a formação profissional que ministram para os seus próprios fins”, além de potenciarem o acesso a esta e ao ensino em “certas fases do serviço efectivo, desde que não o prejudique” (Dec. Lei nº 320-A/2000, pp. 7342-(2))

sendo ainda dadas “condições de ingresso prioritário na função pública e nos quadros permanentes da Forças Armadas<sup>15</sup> e de Segurança<sup>16</sup>”. Quando nenhuma destas situações for conseguida, “terão acesso ao subsídio de desemprego” (pp. 7342-(2)). É ainda referido que “os incentivos são aplicados de acordo com os princípios legais da flexibilidade, da diversidade e da progressividade, tendo em conta a natureza e duração do serviço militar prestado” (pp. 7342-(2)).

#### **2.1.1.5. A Formação dos Militares no Exército Português<sup>17</sup>**

Ao ingressar no Exército Português, os militares passam por um processo de formação que engloba, ou pode englobar, diversas componentes, como seguidamente será descrito. De acordo com o apresentado no Modelo de Serviço Militar, Categoria de Praças (EME, 2007, pp. 7-10), o indivíduo que seja incorporado, começa por frequentar o Curso de Formação de Praças (CFP), o qual tem a duração de 12 semanas e é composto por 5 semanas de instrução básica e 7 semanas de instrução complementar, ficando este “apto a integrar qualquer Unidade de A/S<sup>18</sup> do Exército, desempenhando serviço de escala de segurança e ronda às instalações, compatível com a sua categoria e posto”<sup>19</sup> (Comando de Instrução e Doutrina [CID], 2012, p. 13). Após este período inicial, os militares são colocados nas diferentes unidades, estabelecimentos e órgãos do Exército, iniciando-se a formação no cargo. No entanto, existem outras modalidades de formação para além desta. Uma dessas modalidades é a Formação Específica Inicial, que se verifica nas tropas especiais, em que os militares inicialmente frequentam o CFP, e só depois o curso correspondente à sua especialidade. Outra modalidade é a da aquisição de Qualificações Posteriores, caso este que se verifica quando os militares, já depois de terem o curso correspondente à sua especialidade, frequentam outros cursos ou especialidades mais específicos. Esta modalidade de formação pode verificar-se de duas formas: Especialidade Complementar das Especialidades Iniciais, ou Especializações que decorrem de qualificações diversas. Os militares poderão ainda obter uma Formação de Longa Duração.

---

<sup>15</sup> Forças Armadas – Exército, Marinha e Força Aérea

<sup>16</sup> Forças de Segurança – Guarda Nacional Republicana e Polícia de Segurança Pública

<sup>17</sup> Para todos os termos relacionados com formação no presente capítulo, ver Apêndice A – Glossário de Termos de Formação.

<sup>18</sup> A/S – Apoio de Serviços.

<sup>19</sup> Categoria – Praça, Posto – Soldado.

Em termos de progressão na carreira, o já referido modelo (EME, 2007) estabelece que o militar que entre para o Exército na categoria de praças, começa a mesma com o posto de soldado. Após um ano de serviço efectivo, este poderá concorrer ao Curso de Promoção a Cabo<sup>20</sup> (CPCb), sendo que, caso termine com sucesso o referido curso, será promovido ao posto de segundo-cabo. Todas as promoções que lhe sucederem acontecem por antiguidade, sendo requisito para a promoção a primeiro-cabo, um ano como segundo-cabo, e para a promoção ao posto de cabo-adjunto, três anos como primeiro-cabo. Relativamente ao anteriormente referido posto de cabo-de-seccção, este não está atualmente previsto no Modelo de Serviço Militar, Categoria de Praças, já não sendo também feita referência ao mesmo no Dec. Lei n.º 236/99<sup>21</sup>.

#### **2.1.1.6. Caracterização do QP no Corpo de Fuzileiros (Marinha)**

Excetuando o facto de a Marinha possuir um QPP, ainda que com um efetivo reduzido, o modelo de serviço militar nesta instituição é igual ao modelo do Exército, ou seja, baseado em RV e RC, e com iguais limites de tempo. Quanto ao ingresso no QPP da Marinha este poderá ser feito, mediante a satisfação das condições especiais de admissão, em três modalidades diferentes: concurso interno limitado, concurso interno geral e concurso externo. Assim sendo poderão concorrer, segundo a Portaria n.º 50/2011 ao concurso interno limitado “os militares da Marinha e os cidadãos na situação de reserva de disponibilidade abrangidos pelo Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado”<sup>22</sup>, ao concurso interno geral “militares de qualquer ramo das Forças Armadas”<sup>23</sup>, e ao concurso externo para além dos militares anteriormente referidos, “todos os civis que reúnam as condições especiais de admissão”<sup>24</sup>.

No que refere à progressão na carreira, de acordo com o Dec. Lei n.º 236/99<sup>25</sup>, os militares começam a mesma com o posto de segundo-grumete, podendo ascender a

<sup>20</sup> O CPCb inclui-se nas Qualificações Posteriores: Especializações que decorrem de qualificações diversas.

<sup>21</sup> Atualizado em 2007. Substitui o anterior Dec. Lei 34-A/90: Estatuto dos Militares das Forças Armadas.

<sup>22</sup> São condições especiais de admissão ter o posto de primeiro-marinheiro, e idade máxima de 26 anos.

<sup>23</sup> São condições especiais de admissão ter idade não superior a 23 anos, possuir avaliação de mérito positiva, ter “autorização para concorrer e ingressar na categoria de praças dos QP da Marinha” (Portaria n.º 50/2011) caso o candidato pertença a outro ramo das Forças Armadas, e ainda, “obter aproveitamento no curso de formação de marinheiros, curso de promoção de marinheiros ou estágio técnico-militar da classe a que se destinam” (Portaria n.º 50/2011).

<sup>24</sup> São condições especiais de admissão as já referidas para o concurso interno geral, quando aplicáveis.

<sup>25</sup> “Art.º 1.º: É aprovado o Estatuto dos Militares das Forças Armadas” (Dec. Lei n.º 236/99, p. 3793).

primeiro-grumete, segundo-marinheiro, e após isso, mediante a frequência do curso de promoção a marinheiro, poderão ser promovidos a primeiro-marinheiro e mais tarde, por antiguidade, ao posto de cabo. O ingresso no QP será feito, de acordo com o art.º 282º, alínea a), do Dec. Lei nº 236/99, com o posto de primeiro-marinheiro, e poderá ser feito nas classes de “administrativos, comunicações, electromecânicos, electrotécnicos, fuzileiros, mergulhadores, músicos, operações, manobra e serviços, taifa e técnicos de armamento” (p. 3839).

De acordo com o art.º 285º, alínea e), do referido Dec. Lei nº 236/99, compete de um modo genérico às praças do QP na classe de fuzileiros:

Prestar serviço em unidades de fuzileiros e de desembarque ou em unidades navais, neste caso com funções compatíveis com a sua preparação e graduação, e desempenhar o serviço de guarda, ronda e ordenança nas dependências e instalações da Marinha em terra, conduzir viaturas tácticas e outras de natureza específica, nomeadamente de transporte de materiais perigosos (p. 3840).

Incumbe-lhes também entre outras tarefas, de acordo com o art.º 286º, nº 1, alíneas e), g), h), i), “ministrar e cooperar em acções de instrução e treino”, “cuidar do armazenamento e conservação do material cuja guarda lhes seja confiada...”, “executar trabalhos correntes de secretaria”, “efectuar os registos e escrituração inerentes à natureza da função que desempenham”, podendo aos cabos, de acordo com o disposto no nº 2 “ser cometidas funções relativas à condução de pessoal e ao controlo de execução” (p. 3841).

No que refere à formação militar, de acordo com o Dec. Lei nº 236/99, art.º 289º, nº 1, “a preparação básica e complementar das praças é efectuada essencialmente por acções de investimento, de evolução e de ajustamento” sendo também referido no nº 2 que “a preparação militar e técnica das praças deve ainda ser completada e melhorada de forma contínua por acções desenvolvidas nas unidades ou serviços onde se encontram colocadas” (p. 3841). As praças do QP poderão ainda concorrer à categoria de sargentos, mediante a frequência de cursos que os habilitem para tal, até completarem 32 anos de idade.

No caso específico dos Fuzileiros, Leitão (2012) refere que este quadro apresenta diversas vantagens. Um militar do QP pode desempenhar todo um conjunto de tarefas mais técnicas durante mais tempo, qualificando-se. Este maior tempo de permanência permite que exista uma maior estabilidade no desempenho dessa mesma tarefa, face a um militar contratado que ao fim de pouco tempo sai da instituição, perdendo-se a formação que lhe foi ministrada. O próprio desempenho da função será diferente por uma pessoa que a pratique durante mais tempo, tornando-se cada vez mais proficiente.

Leitão (2012) refere também que os militares se vão mantendo no encargo operacional enquanto tiverem capacidade para tal. No entanto quando deixarem de ter o desembaraço físico necessário, estes passarão a desempenhar tarefas mais administrativas, ou passando para as funções de paioleiros, escuteiros<sup>26</sup>, condutores, entre outras. Esta transferência acontece normalmente quando o militar começa a demonstrar problemas físicos, sendo sujeito a uma junta médica, e passando então para as funções já referidas. É ainda referido que normalmente esta situação se verifica perto dos 45 anos de idade.

Leitão (2012) dá ainda o exemplo de um militar que tenha o cargo de condutor de viaturas militares táticas. Esse militar verá a sua formação complementada de forma a ficar habilitado a conduzir todo o tipo de viaturas, nomeadamente ligeiros, pesados, autocarros ou motos, o que permite um melhor aproveitamento desse indivíduo e não havendo uma necessidade constante de formar novos condutores. Outra função também referida é a de socorrista, que se poderá manter durante um período significativo de tempo, sem que se perca a capacidade de a desempenhar. Há uma especificação da formação, que pode depois ser complementada, conseguindo-se deste modo que a formação ministrada seja rentabilizada.

#### **2.1.1.7. Caracterização do QP na Unidade de Intervenção (GNR)**

O modelo de serviço na GNR é distinto do modelo de serviço militar apresentado no Exército. De acordo com o Dec. Lei N.º 297/2009<sup>27</sup>, nesta força, todos os militares pertencem ao QP, sendo que o seu ingresso é efetuado após “conclusão com aproveitamento do curso de formação (...) de guardas”<sup>28 29</sup>. Findo o mesmo, os militares terão um período de formação complementar, cuja duração irá depender do quadro<sup>30</sup> em que sejam colocados. Dado que a duração deste curso é inferior a 3 anos, estes ficam sujeitos a um período probatório que terá a duração de um ano<sup>31</sup>.

<sup>26</sup> Equivalente aos quarteleiros (responsáveis pelas arrecadações de material de guerra) no Exército.

<sup>27</sup> “Art.º 1.º: (...) aprova o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana” (Dec. Lei n.º 297/2009).

<sup>28</sup> Este curso tem uma duração de 9 meses e os militares que o frequentam têm o posto de Guarda Provisório (Dec. Lei n.º 297/2009).

<sup>29</sup> A categoria de guardas da GNR equivale à categoria de praças do Exército.

<sup>30</sup> “Art.º 253.º, Quadros: i) Armas — infantaria e cavalaria; ii) Serviços — administração militar, exploração, manutenção, medicina, farmácia, veterinária, armamento, auto, artífice, músico, corneteiro e clarim” (Dec. Lei n.º 297/2009, p. 7694).

<sup>31</sup> Durante este período, o militar que mostre “notórios desvios dos requisitos morais, éticos, militares ou técnico-profissionais, que lhe são exigidos pela sua qualidade e função, (...) é dispensado do serviço...” (Dec. Lei n.º 297/2009, p. 7675).

Em termos de progressão na carreira estes poderão ser promovidos por habilitação com curso adequado, por antiguidade ou por escolha. Deste modo poderão ascender aos postos de guarda principal, cabo, cabo-chefe e cabo-mor<sup>32</sup>. Os militares que se encontrem na categoria de guardas poderão ainda concorrer ao Curso de Formação de Sargentos, independentemente do posto<sup>33</sup> (Dec. Lei n.º 297/2009). Ao contrário do que já aconteceu no passado, não há ingressos diretos na classe de sargentos, nomeadamente os sargentos do Exército que ingressem na GNR, entram obrigatoriamente para a categoria de guardas, e só mais tarde, por frequência do respectivo curso poderão ascender (Oliveira, 2012).

É referido por Oliveira (2012) que não faz sentido na GNR a existência de um regime de contrato, salientando três fatores essenciais. Um deles é o investimento que se faz no indivíduo, que é bastante avultado, para que ao fim de seis anos o seu contrato atinja o limite máximo e ele se veja obrigado a sair da instituição. Deve-se rentabilizar ao máximo esse investimento. No entanto, ressalva que deveriam existir mais mecanismos que possibilitassem a saída dos militares que se revelem maus elementos para a instituição. Outro fator prende-se com o ensino de matérias classificadas aos militares, situação que poderá inclusivamente pôr em risco uma força. Os militares que hoje estão na instituição, rapidamente podem sair desta, e, caso participem numa manifestação de cariz violento sabem exatamente quais as técnicas, táticas e procedimentos que os militares vão utilizar na abordagem aos manifestantes, o que exponencia o risco. Eles passam a constituir-se como uma ameaça, o que implica que existam matérias que apenas devam ser ensinadas a militares do QP. Por último, o facto de se trabalhar com militares do QP permite uma maior profissionalização, visto que ao verem a sua situação como um emprego para a vida e não como uma mera ocupação passageira, permite que lhes seja dada alguma autoridade, mas que, ao mesmo tempo, lhe sejam exigidas responsabilidades.

No que diz respeito à Unidade de Intervenção em concreto, Oliveira (2012) refere que os militares recebem instrução diariamente, o que permite um aperfeiçoamento contínuo dos militares. Os militares estão continuamente a aprender e a especializar-se. O treino físico é também diário, o que possibilita que todos os militares possuam uma boa capacidade física. Esta capacidade é também assegurada pelo facto de nenhum militar

<sup>32</sup> “Art.º 256.º: As promoções aos postos da categoria de guardas realizam-se mediante as seguintes modalidades: a) A guarda principal, por antiguidade b) A cabo, por habilitação com curso adequado e por antiguidade; c) A cabo-chefe, por escolha; d) A cabo-mor, por escolha” (Dec. Lei n.º 297/2009, p. 7695).

<sup>33</sup> No entanto, de acordo com o art.º 245.º deverão “a) Ter o tempo mínimo de três anos de serviço efectivo prestado após ingresso da Guarda na data prevista para início do curso; (...) f) Ter menos de 36 anos de idade em 31 de Dezembro do ano de ingresso no curso; g) Possuir, no mínimo, o 12.º ano de escolaridade ou equivalente;...” (Dec. Lei n.º 297/2009, p. 7694).

poder ter nota inferior a doze em qualquer uma das provas físicas<sup>34</sup>, em dois semestres consecutivos. Assim sendo, os militares desta força permanecem em média até aos 35 anos de idade, mantendo um bom desempenho físico. No entanto, o mais comum é estes saírem não devido à perda de capacidade física, mas antes devido aos pedidos de transferência para outras unidades que lhes sejam mais próximas, ou seja, por motivos pessoais. Aqueles que vão permanecendo conseguem eventualmente manter a sua capacidade até perto dos 50 anos, sendo que nesta altura estes são recolocados nomeadamente em secretarias, no apoio à instrução, nas arrecadações de material de guerra, ou como motoristas. Isto é o garante de que os indivíduos serão sempre bem aproveitados, garantindo em simultâneo que estes se sintam realizados com as tarefas que desempenham.

Oliveira (2012) diz também, no que refere à rotatividade dos militares para fora da Unidade, que esta não é significativa o que permite a criação de grupos bastante mais coesos, cujo funcionamento é mais eficaz e mais profissional. Esta baixa rotatividade permite também ao comando redirecionar os elementos que demonstrem ter melhores capacidades para o desempenho de tarefas mais específicas como as operações especiais, a investigação criminal, ou outras, havendo um maior conhecimento da personalidade de cada militar. Há uma maior intrusão no cumprimento das tarefas individuais e do grupo, devido à habituação criada pelo convívio contínuo.

### **2.1.2. Modelos Estrangeiros**

De seguida irá ser apresentada uma breve caracterização de dois modelos de serviço militar estrangeiros, nomeadamente da Espanha e do Reino Unido. A escolha do modelo espanhol prende-se com a sua proximidade geográfica e cultural, e também por contemplar os modelos de contrato, contrato de longa duração e quadro permanente aplicados à categoria de praças. Já a escolha do modelo inglês deve-se ao facto de este ser um Exército de referência a nível mundial, e ter um modelo de serviço distinto do modelo nacional. Outro motivo para a escolha destes dois modelos está relacionado com a quantidade de informação disponível. É ainda de referir que ambos os países em estudo pertencem à NATO.

---

<sup>34</sup> Abdominais, extensões de braços no solo, flexões de braços na trave, e corrida de cinco quilómetros.



### 2.1.2.1. Caracterização do Modelo de Serviço Militar de Espanha<sup>35</sup>

O serviço militar na categoria de praças em Espanha assemelha-se, em alguns aspetos, ao modelo português. Os militares passam por um período inicial de dois meses de formação militar geral, findo o qual assinam contrato. Após este, passam para um período de formação específica que dependendo da especialidade pode durar de um a dez meses<sup>36</sup>. (Fuerzas Armadas - España, 2012c). É então assinado um contrato inicial de dois ou três anos, conforme a especialidade, que quando concluído pode ser renovado por um período de dois ou três anos, até um máximo de seis anos. Durante este tempo é ministrada formação com vista à integração laboral do militar na vida civil. O acesso ao QP de sargentos é facilitado, com a abertura de, no mínimo, 80% das vagas a estes militares (Fuerzas Armadas - España, 2012b).

Por outro lado, a partir dos cinco anos de serviço pode ser estabelecido um contrato de longa duração, que irá até aos 45 anos de idade. Se assim o entender, o militar poderá durante este período obter um vínculo permanente, quer permanecendo no ativo até aos 65 anos de idade, quer saindo para a vida civil como *Reservista de Especial Disponibilidad*<sup>37</sup> (Fuerzas Armadas - España, 2012b). Já no que refere a promoções, para além do posto de *Soldado*, estes poderão ser promovidos a *Soldado Primero*, *Cabo*, *Cabo Primero* e a *Cabo Mayor*<sup>38</sup>, sempre que abra uma vaga, e através de uma de três modalidades: *concurso*, *concurso-oposición* ou *elección* (Fuerzas Armadas - España, 2012c).

Relativamente aos incentivos, durante o tempo de serviço os militares poderão estudar por forma a obterem a escolaridade mínima obrigatória<sup>39</sup>, sendo este objetivo prioritário. Este aspeto permite o acesso aos contratos de longa duração, além da possibilidade de continuar os estudos no ensino público. É também facilitada a frequência de um bacharelato, ou de um curso de equivalência para que possam aceder ao curso de

<sup>35</sup> Tradução e adaptação livre da responsabilidade do autor.

<sup>36</sup> Para além desta formação, os militares têm uma média de 500 horas de formação prática anuais (Fuerzas Armadas - España, 2012c).

<sup>37</sup> Para sair como *Reservista de Especial Disponibilidad* é necessário que o militar tenha no mínimo 18 anos de serviço, e tenha atingido o limite do contrato, por ter 45 anos de idade. Para entrar no QP como praça, é exigido que o militar tenha um mínimo de 14 anos de serviço, e que tenha qualificação de técnico, ou equivalente, no ensino público. (Fuerzas Armadas - España, 2012c).

<sup>38</sup> Os postos descritos têm as seguintes correspondências no Exército Português: *Soldado Primero* – segundo-cabo, *Cabo* – primeiro-cabo, *Cabo Primero* – cabo-adjunto/ cabo-de-seccção, *Cabo Mayor* – segundo-furriel/ furriel (NATO, 2004).

<sup>39</sup> Conceito diferente do português. Esta visa a preparação dos alunos para a vida académica futura ou para o mercado de trabalho, e ocorre entre os 12 e os 16 anos de idade, ao longo de quatro anos, sendo que a junção do ensino primário com o ensino secundário obrigatório constitui o ensino básico. Os alunos poderão ainda frequentá-la para lá dos 16 anos, até que a mesma seja completa (Real Decreto 1631/2006, 2007, p. 678).

formação de sargentos do QP. Para os militares que completem cinco anos de serviço, reservam-se ainda 50% das vagas no curso de formação de cabos e guardas da *Guardia Civil* e 10% das vagas no curso de formação de agentes do *Cuerpo Nacional de Policía*. É ainda facilitada a obtenção de cursos de formação profissional, para facilitar a integração no mercado de trabalho após a conclusão do contrato (Fuerzas Armadas - España, 2012a).

#### 2.1.2.2. Caracterização do Modelo de Serviço Militar do Reino Unido<sup>40</sup>

O modelo de serviço no Reino Unido apresenta uma estrutura diferente da estrutura portuguesa. Neste país existem apenas duas categorias, *Officers* e *Soldiers*, sendo esta última a junção daquelas que em Portugal são as categorias de sargentos e praças, e sendo a progressão na carreira contínua e por mérito. Esta situação permite que o tempo de permanência nos postos hierarquicamente inferiores seja mais prolongado.

Ao ingressar no Exército os candidatos passam por um período de instrução inicial, período esse que está dividido em duas fases. Na primeira fase, que tem a duração de 14 semanas, os instruendos adquirem as competências militares básicas. Após este período, iniciam a segunda fase, em que adquirem competências mais técnicas, de acordo com as especialidades por si escolhidas, e, dependendo das mesmas, esta pode durar entre apenas alguns meses e mais de um ano. Esta divisão em duas fases distintas é o garante de que os militares obtenham o treino necessário antes de começarem a prestar serviço nas unidades de colocação. No caso dos paraquedistas, a instrução não é dividida em duas fases, mas sim constitui-se numa única fase com a duração de 30 semanas (British Army, 2012a). No final do período de formação inicial os militares podem assinar contrato por um período mínimo de 4 anos (British Army, 2012d).

Em termos de progressão na carreira, quando completam a primeira fase de treino os militares obtêm o posto de *Private*, conforme apresentado no Anexo B: Postos do Exército Britânico (*Soldiers*). De seguida, após o término da segunda fase, ou após três anos de serviço, são promovidos a *Lance Corporal*. Depois disso, a progressão será a seguinte: *Corporal*, *Sargeant*, *Staff/Colour Sargeant*, *Warrant Officer Class 2* e *Warrant Officer Class 1*<sup>41</sup> (British Army, 2012c).

<sup>40</sup> Tradução e adaptação livre da responsabilidade do autor

<sup>41</sup> Os postos descritos têm as seguintes correspondências no Exército Português: *Lance Corporal* – primeiro-cabo, *Corporal* – cabo-adjunto/ cabo-de-seção, *Sargeant* – segundo-furriel/ furriel/ segundo-sargento/

Para garantir a existência de profissionais qualificados, o Exército propicia ainda um número variado de oportunidades para completar os estudos e diferentes formações antes do seu ingresso nas fileiras (British Army, 2012a). São também atribuídos prêmios monetários aos indivíduos com qualificações e capacidades de topo já desenvolvidas antes do ingresso nas fileiras, e que possam ser utilizadas em proveito de determinados cargos no Exército (British Army, 2012b).

Em relação às Forças Especiais, estas não admitem elementos femininos na sua componente operacional, no entanto, poderão existir mulheres no desempenho de funções administrativas, ou no que refere à especialidade de comunicações. Há ainda especialidades em que não é necessário que os militares satisfaçam todos os requisitos exigidos a um militar das Forças Especiais, no entanto, os cargos serão ocupados por militares candidatos a estas Forças, nomeadamente condutores, cozinheiros, mecânicos de viaturas, e administrativos (British Army, 2012e).

## 2.2. Tropas Especiais

A categoria de praças está dividida numa série de Quadros Especiais, os quais se apresentam, por sua vez, divididos em especialidades. Assim sendo, temos o Quadro Especial 01 – Infantaria, que abrange, de acordo com o Anexo H ao Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças, quatro especialidades diferentes: 01 – Campanha, 20 – Paraquedista, 21 – Operações Especiais, e 22 – Comando (EME, 2007b), das quais interessam para este estudo as três últimas, por se enquadrarem naquilo que se designa por tropas especiais, como mais adiante se irá verificar. Todas as Unidades Operacionais em que estas especialidades têm cabimento pertencem à Brigada de Reação Rápida (BrigRR).

Ao longo do presente subcapítulo será feita inicialmente uma abordagem ao conceito de Tropas Especiais, após o que serão abordadas as atrás referidas especialidades, nomeadamente através do estudo dos Quadros Orgânicos de Pessoal (QOP) das unidades em que estas têm cabimento. Será também feita uma apresentação de outras especialidades e formações que os militares devam possuir para o desempenho das suas funções, segundo os referidos QOP.

---

primeiro-sargento, *Staff/Colour Sergeant* – sargento-ajudante, *Warrant Officer Class 2* – sargento-chefe, *Warrant Officer Class 1* – sargento-mor (NATO, 2004).

### **2.2.1. Conceito**

Antes de continuar com o desenvolvimento do trabalho, é conveniente definir o conceito de Tropas ou Forças Especiais, dado que este pode gerar uma certa ambiguidade com o conceito de Forças de Operações Especiais, no entanto distinto, e mais abrangente. Segundo a Joint Publication 3-05 (2011, p. x), as Forças Especiais são diferentes das Forças Convencionais, na medida em que a maioria do pessoal passa por um processo de seleção cuidadoso, e de treino orientado para missões específicas, que vão para lá das capacidades militares essenciais, estando especialmente organizadas, treinadas e equipadas. Já a doutrina nacional refere que as Tropas Especiais são:

Tropas que são alimentadas por um processo de recrutamento e selecção específicos, são sujeitas a uma formação também específica, normalmente associada a uma grande exigência física e psicológica e a um treino também muito exigente e específico que permita a sua elevada prontidão e actuação em condições de elevada complexidade e risco ou associadas a missões de carácter especial ou que vão para além daquelas que normalmente são atribuídas às outras Forças (Exército Português, 2010b, p. 1-5).

Assim sendo, são consideradas Tropas Especiais os Paraquedistas, as Operações Especiais, os Comandos e os Percursos Aeroterrestres, sendo que estes últimos serão abordados conjuntamente com a Especialidade 20 – Paraquedistas, por serem uma especialização destes (EME, 2007a).

Para finalizar, todos os militares que ingressem no Exército na categoria de praças, frequentam inicialmente o CFP. Só após isso frequentarão os cursos de especialização que, devido à preparação física superior exigida no desempenho das suas funções, implicam também necessidades especiais no que refere às provas de admissão, conforme disposto no Anexo C – Provas de admissão aos diferentes cursos.

### **2.2.2. Especialidade 20 – Paraquedista**

Existem no Exército português três unidades Paraquedistas, nomeadamente, o 1º e 2º Batalhões de Infantaria Paraquedista (1BIPara e 2BIPara), e o Batalhão Operacional Aeroterrestre (BOAT), situando-se o 1BIPara em Tomar (Regimento de Infantaria Nº 15 (RI15)), o 2BIPara em São Jacinto (Regimento de Infantaria Nº 10 (RI10)), e o BOAT em Tancos (Escola de Tropas Paraquedistas (ETP)). Tanto o 1BIPara como o 2BIPara são:

Uma força de infantaria ligeira, vocacionada para as operações convencionais, com capacidade de projeção imediata e elevado estado de prontidão, caracterizando-se pela concentração de potencial de combate, rapidez na ação e flexibilidade, dotadas de capacidade de inserção no Teatro de Operações através de salto em pára-quedas (EME, 2009a, p. 4; 2009b, p. 4).

Já o BOAT é:

Uma unidade operacional para o apoio tático, técnico e logístico, exclusivamente vocacionada para Apoio Aeroterrestre. É organizado modularmente em Companhias que integram sub-capacidades específicas de: (I) Operação de Bases de Partidas; (II) Equipamento Aéreo; (III) Abastecimento Aéreo e (IV) Controlo de Tráfego Aéreo, Operação de Zonas de Lançamento e de Aterragem para aviões e helicópteros. Organiza Destacamentos de Apoio Aeroterrestre para a preparação da projeção de Forças, lançamento das Operações Aerotransportadas, Operações Aeromóveis, e ainda, o Controlo de Tráfego Aéreo nas Bases de Partida, Zonas de Aterragem e de Lançamento (EME, 2010, p. 3).

Nesta unidade inserem-se os Percursos Aeroterrestres, que, especificando “são forças, vocacionadas para operar Zonas de Lançamento (ZL) ou Zonas de Aterragem (ZA) em proveito de uma força aerotransportada ou aeromóvel, sendo dotadas de capacidade de inserção no Teatro de Operações através de salto em pára-quedas” (EME, 2007, p. 22).

Segundo os QOP aprovados em 2009, no que refere aos dois BIPara, estes têm uma orgânica em tudo igual, e todas as praças destas unidades devem estar habilitadas com o curso de paraquedismo (EME, 2009a, pp. 7-11; 2009b, pp. 7-11).

No que refere ao BOAT, segundo o QOP aprovado em 2010, isto não se verifica. Dentro desta unidade, nem todos os militares deverão estar habilitados com o referido curso. Assim sendo, no BOAT, deverão estar habilitados com o curso os militares da companhia de percursos, as duas equipas de patrulhas da secção cinotécnica, a secção de dobragem do pelotão de abastecimento aéreo e a secção de manutenção de paraquedas de carga do pelotão de apoio<sup>42</sup>, as duas secções de dobragem de paraquedas (abertura automática e abertura manual) do pelotão de dobragem de paraquedas, a secção de apoio ao lançamento de pessoal, e a secção de depósito e armazenagem do pelotão de equipamento aéreo, e ainda as secções de manutenção de material aeroterrestre, de inspeção e de manutenção de paraquedas, pertencentes ao pelotão de manutenção aeroterrestre<sup>43</sup> (EME, 2010, pp. 5-10).

<sup>42</sup> O pelotão de abastecimento aéreo e o pelotão de apoio pertencem à companhia de abastecimento aéreo.

<sup>43</sup> O pelotão de dobragem de paraquedas, o pelotão de equipamento aéreo e o pelotão de manutenção aeroterrestre pertencem à companhia de equipamento aéreo.

### **2.2.3. Especialidade 21 – Operações Especiais**

Existe no Exército uma Força de Operações Especiais (FOEsp), situada no Centro de Tropas de Operações Especiais (CTOE), em Lamego, sendo “forças especialmente selecionadas, organizadas, treinadas e equipadas, que utilizam técnicas e modos de emprego não convencionais, para o cumprimento de Operações Especiais” (EME, 2009d, p. 3).

Dentro da FOEsp, segundo o QOP aprovado em 2009, nem todos os militares têm de estar habilitados com o curso de Operações Especiais. No entanto, todos os militares com esta formação deverão estar também habilitados com o curso de paraquedismo e com o CPCb. Assim sendo, deverão estar habilitados com o curso os militares do comando, das secções pessoal, informações, operações e logística, pertencentes ao Estado-Maior, dos grupos de Operações Especiais ALFA 1, BRAVO, CHARLIE, e dentro do grupo DELTA, os militares do comando, assim como os pertencentes à estação rádio base do pelotão de transmissões (EME, 2009d, pp. 7-11).

### **2.2.4. Especialidade 22 – Comandos**

Existe no Exército português um Batalhão de Comandos, situada no Centro de Tropas Comandos (CTC), na Carregueira, sendo estes:

Por definição forças de combate ligeiras, não blindadas. São vocacionadas para operações convencionais de natureza eminentemente ofensiva, com capacidade de projeção imediata, elevada capacidade técnica e tática, grande flexibilidade de emprego e elevado estado de prontidão, capitalizando a surpresa, velocidade, violência e precisão do ataque, como fatores decisivos (EME, 2009d, p. 4).

Dentro do Batalhão de Comandos, segundo o QOP aprovados em 2009, nem todos os militares têm de estar habilitados com o respetivo curso. Dentro da companhia de comando e apoio, no que refere às praças, apenas os militares do Pelotão de Transmissões estão habilitados com o curso, e, para além destes, estão habilitados os militares do Comando, Estado-Maior e a 1ª, 2ª, e 3ª companhias de comandos (EME, 2009c, pp. 6-12).

### 2.2.5. Outras Especialidades e Cursos Previstos nos Quadros Orgânicos

Para além das já referidas especialidades, em todas as unidades estudadas, parte significativa dos militares deve ser possuidor de todo um conjunto de competências, nomeadamente através da frequência de outros cursos ou, em vez disso, possuir outra especialidade<sup>44</sup>. Assim sendo, de acordo com os QOP (EME, 2009a, pp. 7-11; 2009b, pp. 7-11; 2009c, pp. 7-11; 2009d, pp. 6-12; 2010, pp. 5-10), as praças poderão, de acordo com as suas funções, possuir uma das seguintes especialidades ou cursos: 02 – Mecânica, 03 – Mecânica Auto, 07 – Serviços, 14 – Condução de Viaturas Militares Ligeiras, 15 – Condução de Viaturas Militares Pesadas, 17 – Comunicações, 19 – Saúde, CPCb, Curso de Auxiliar de Percursor, Curso de Queda Livre Operacional, Curso de Dobrador de Paraquedas, Curso de Assistente de Socorro e Ação Médica (ASAM), Curso de Sniper de Operações Especiais, ou ser exigido que possuam Carta de Condução<sup>45</sup>. A detenção das especialidades e cursos atrás descritos obedece à distribuição expressa nas Figuras 3, 4, 5 e 6, apresentadas no Apêndice B – Possível carreira das praças, de acordo com QOP.

### 2.3. Conclusão

A criação do QPPE teve início numa proposta do Conselho de Chefes de Estado-Maior, visto que a situação em vigor em 1987 não satisfazia as necessidades em termos de pessoal, sobretudo nas especialidades mais técnicas ou sensíveis, tendo sido desenvolvidas junto do Governo as diligências necessárias para aprovação dos diplomas legais de suporte.

Atualmente, a legislação em vigor prevê para as praças dos três ramos das Forças Armadas a prestação de serviço efetivo em RV e RC, e no que diz respeito à Marinha, para além destes regimes, está previsto um QPP.

No que refere aos estudos de caso efetuados, a GNR apenas tem militares no QP, mas na Marinha o efetivo de praças no QP é reduzido face ao número de praças existente. No entanto constata-se que em ambas as forças a permanência na componente operacional depende, para além de outros fatores, da capacidade física. É também unânime que,

<sup>44</sup> Os militares poderão não ter como Especialidade uma das três anteriormente estudadas. Estes frequentam o respetivo curso mas terão como Especialidade uma das agora estudadas.

<sup>45</sup> Mesmo sem terem Especialidade 14 ou Especialidade 15.

quando os militares perdem essa capacidade são reclassificados<sup>46</sup> e passam a desempenhar outras funções, o que implica a existência de especialidades que os absorvam. No entanto esta situação só se verifica, geralmente, para lá dos 35 anos, podendo inclusive chegar-se aos 50 anos ainda no encargo operacional. Outro fator que leva à sua saída do encargo operacional prende-se com a mudança de categoria, nomeadamente para a categoria de sargentos, desde que tenham condições para tal, e com os pedidos de colocação junto da sua residência (GNR).

Observou-se também que a existência de um QP permite uma maior rentabilização da formação, por via da permanência prolongada de um indivíduo num determinado cargo. Este aspeto permite também a redução da necessidade de formação de novos militares para ocupar esses mesmos cargos. Por outro lado, através da celebração de contratos de longa duração, é também possível manter os militares nas fileiras durante mais tempo, rentabilizando também assim a sua formação, sobretudo em cargos mais técnicos, como é o caso dos elementos com o curso de Sniper, Patrulhas de Reconhecimento de Longo Raio de Ação, ou com o curso de Queda Livre Operacional, entre outros.

Foi também possível perceber que, de todos os modelos analisados, nenhum é igual ao que o Exército Português apresenta, ou sequer ao modelo de QP que outrora existiu. A formação inicial é muito semelhante, mas os incentivos e a progressão na carreira, especialmente nos modelos estrangeiros é muito diferente, em particular no modelo inglês, em que não há distinção entre a categoria de praças e a categoria de sargentos.

Observou-se também que os militares das tropas especiais têm de estar capacitados com um conjunto de formações longas e técnicas para o desempenho das suas tarefas, o que, face ao tempo máximo de contrato poderá ser uma limitação ao retorno do investimento feito. Constata-se também que nestas tropas existem especialidades ou cargos cuja capacidade física assume maior preponderância. Nesta situação podemos identificar, por exemplo, os elementos com o curso de Sniper ou com o curso de Queda Livre Operacional (saltador operacional de grandes altitudes). Em oposição, temos especialidades ou cargos que podem ser desempenhadas por militares com mais idade ou uma menor capacidade física, como seja o caso de condutores, socorristas, mecânicos ou dobradores de paraquedas.

---

<sup>46</sup> Dec. Lei n.º 34-A/90, art.º 84º, Reclassificações, “Mediante formação adequada, e compatibilizando os interesses individuais com os da instituição militar, o militar pode ser reclassificado com vista à sua melhor utilização no exercício das funções inerentes à sua futura situação.”; art.º 97º, Falta de aptidão, n.º 1, “O militar que não possua suficiente aptidão física ou psíquica para o desempenho de algumas funções relativas ao seu posto, classe, arma, serviço ou especialidade pode ser aproveitado, por reclassificação, para o desempenho de outras que melhor se lhe adequem, de acordo com as normas específicas de cada ramo”.



## **Capítulo 3**

### **Metodologia e Procedimentos**

#### **3.1. Introdução**

O trabalho de campo assume particular relevância na elaboração deste trabalho. Este permite não só ter conhecimento da opinião dos Comandantes das Unidades de Tropas Especiais acerca da temática em questão, assim como saber a abertura das próprias praças ao assunto em estudo. Assim sendo, esta componente do trabalho assenta essencialmente sobre dois pilares: entrevistas e inquéritos. Após a implementação destes métodos de recolha de informação, os dados serão tratados e analisados, com vista à obtenção das respostas necessárias à investigação. Deste modo, ao longo deste capítulo serão apresentadas algumas considerações sobre os métodos utilizados, assim como a caracterização da amostra.

#### **3.2. Entrevistas**

Com a realização de entrevistas, como ilustra o Apêndice C: Guião de Entrevista, procurou obter-se resposta às hipóteses formuladas. Deste modo, na elaboração das questões, procurou-se que estas se orientassem para as mesmas, criando assim um fio condutor, que permite uma melhor condução e direção da entrevista. No entanto, e antes de mais, convém referir a existência de três modelos de entrevista distintos: formais ou estruturadas, semiformais ou semiestruturadas e informais ou não estruturadas. No caso da entrevista implementada, foi usado o modelo semiestruturado, no qual “o entrevistado responde às perguntas do guião, mas também pode falar sobre outros assuntos relacionados” (Sarmiento, 2008, p. 18). Este método foi escolhido com o objetivo de permitir que os entrevistados pudessem falar de uma forma mais ou menos livre sobre o assunto, mas tendo sempre como farol a obtenção das respostas necessárias às hipóteses levantadas.

Pode ainda aprofundar-se um pouco mais esta questão. Segundo Flick, as entrevistas aplicadas constituíram-se como entrevistas de especialistas, que não são mais que um subtipo da anteriormente referida entrevista semiestruturada. Neste tipo de entrevista o guião é muito mais diretivo, excluindo logo à partida temas potencialmente irrelevantes, e visto que o entrevistado é-o na qualidade de especialista, e não de um vulgar indivíduo. No entanto, as perguntas do guião poderão ser mais ou menos abertas, esperando-se que o entrevistado responda livremente às questões. Esta situação impõe que o guião não tenha de ser cumprido ao pormenor: caso o entrevistado já tenha respondido a uma questão durante o seu discurso, não há necessidade de a voltar a colocar, a não ser que se queira aprofundar ainda mais o assunto. Por outro lado implica também que o entrevistado possa ter de ser chamado a “voltar ao guião”, caso durante a sua resposta se desvie do tema. Deste modo é importante que o entrevistador “deixe claro qual é o seu interesse essencial”, devendo também “ser capaz de manter um bom clima na conversa”. Ainda assim, este tipo de entrevista é o mais eficiente na recolha de afirmações concretas sobre um determinado assunto. Na entrevista de especialistas é também importante que o próprio entrevistador se mostre familiarizado com o assunto, por forma a obter o maior sucesso possível (Flick, 2005).

Antes de começar as entrevistas foi solicitada autorização aos entrevistados para gravar as mesmas, sendo ainda referido que não seria feita qualquer citação da transcrição da entrevista no corpo do trabalho, e que, a ser feita, seria solicitada a autorização do entrevistado para que a mesma pudesse ser feita. Para fazer as gravações foi utilizado um gravador de voz digital SONY ICD-PX312.

Em relação à análise das entrevistas, recorreu-se a uma análise de conteúdo sintetizadora, que é uma técnica da análise de conteúdo qualitativa. Neste tipo de análise

O material é parafraseado: saltam-se as passagens e paráfrases menos relevantes, com o mesmo significado (primeiro nível de redução), e são agrupadas e resumidas paráfrases similares (segundo nível de redução). O processo consiste na redução do material pela condensação das afirmações em formulações mais gerais, no sentido de sintetizar o material a um nível de abstracção mais alto. (Flick, 2005, p. 194)

### 3.2.1. Caracterização da Amostra

As entrevistas foram realizadas a seis militares, todos diretamente relacionados com as tropas especiais devido às funções por si desempenhadas, de acordo com a Tabela 1 – Descrição da Amostra das Entrevistas. Ainda de acordo com a mesma tabela, foi atribuído um número aos entrevistados, para facilitar posteriormente a análise das referidas entrevistas. A seleção dos entrevistados foi feita procurando que estes tivessem funções de comando nas forças em estudo, e aos mais altos escalões. Deste modo consegue-se ter militares que tenham passado por todos os modelos de serviço já referidos, ou seja, possuem uma longa carreira militar, sendo conhecedores das diferentes realidades vividas pelo Exército ao longo dos últimos anos. Têm portanto noção de como todos os modelos funcionaram e pelas suas funções e carreira estão intimamente ligados com as Tropas Especiais.

**Tabela 1 – Descrição da amostra das entrevistas**

Nº	Posto	Nome	Função	Unidade	Data	Hora
1	Major-General	Campos Serafino	Cmdt	BrigRR	27/02/2012	14:30
2	Coronel	Guerreiro da Silva	Cmdt	RI15	05/07/2012	15:30
3	Coronel	Marques Cardoso	Cmdt	RI10	09/07/2012	16:30
4	Tenente-Coronel	Martins Ruivo	Cmdt BCmds	CTC	20/07/2012	10:00
5	Coronel	Duarte da Costa	Cmdt	ETP	23/07/2012	10:30
6	Tenente-Coronel	Correia Lima	2º Cmdt	CTOE	25/07/2012	09:15

### 3.3. Inquéritos

Ao realizar inquéritos, apresentados no Apêndice D: Guião de Inquérito, pretende-se saber qual a opinião das praças acerca do assunto em estudo, dado que estes facilitam a “a análise de um fenómeno social que se julga poder apreender melhor a partir das informações relativas aos indivíduos da população em questão” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p. 189).

Antes de avançar importa definir alguns conceitos, que mais adiante serão importantes. O primeiro deles é o conceito de população, ou universo, que consiste no “conjunto total de casos sobre os quais se pretende retirar conclusões” (Hill & Hill, 2012, p. 41), sendo o caso, ou sujeito, “o indivíduo de quem se recolhem dados (participantes da investigação qualitativa)” (Coutinho, 2011, p. 85). No entanto nem sempre é possível termos acesso a todos os elementos de um determinado universo, pelo que estaremos perante a “população acessível ou disponível” (Coutinho, 2011, p. 85)<sup>47</sup>, e que poderá ser então selecionada para a amostra. A amostra será então “um grupo de sujeitos ou objetos selecionados para representar a população inteira de onde provieram” (Charles, 1998 como citado em Coutinho, 2011, p. 85), sendo que esta amostra deverá ser representativa da população alvo, de modo a evitar o designado erro amostral, e permitir que seja “possível aceitar, com razoável confiança, que as conclusões obtidas utilizando a amostra possam ser extrapoladas para o universo”, o que implica que “a amostra e o universo são muito semelhantes em termos de características relevantes ao estudo” (Hill & Hill, 2012, p. 42). Para a seleção da amostra foi utilizado o método de amostragem estratificada, visto que se fez uso de “informação sobre a população total antes da aleatorização para a tornar mais eficiente” (Coutinho, 2011, p. 88). No entanto na prática, o que se verificou foi a aplicação do método de amostragem por conveniência, em que respondem ao inquérito os elementos facilmente disponíveis (Hill & Hill, 2012, p. 49).

Assim, foram organizados os elementos da população por unidades, e dentro destas, por postos. De acordo com as listagens de efetivos do Exército, nomeadamente das praças no ativo, e na efetividade de serviço, consultadas no dia 02 de março de 2012, obtém-se então a Tabela 2 – Listagem de militares das tropas especiais de acordo com as listagens de efetivos (ver página seguinte). É ainda de referir que, no que refere a elementos do género feminino, e dentro dos valores já anteriormente referidos, as unidades apresentam os valores apresentados na Tabela 3 – Listagem de militares do género feminino de acordo com as listagens de efetivos (ver página seguinte).

O inquérito foi aplicado aos inquiridos, de forma presencial, o que permite que estes tirem dúvidas que eventualmente surjam, dando assim mais fidelidade aos resultados obtidos. Por outro lado, preferiu-se este método de emprego face a métodos ditos digitais, pois com estes não há garantias de que toda a amostra responda, o que iria limitar também os resultados.

---

<sup>47</sup> Apesar desta situação se poder verificar, “por vezes os dois universos são iguais” (Hill & Hill, 2012, p. 44).

Tabela 2 – Listagem de militares das tropas especiais de acordo com as listagens de efetivos

Posto	1BIPara/ BrigRR	2BIPara/ BrigRR	BOAT/ BrigRR	FOEsp/ BrigRR	BCmds/ BrigRR	Total Praças
Cabo-adjunto	0	1	0	1	0	2
Primeiro-cabo	16	19	9	27	8	79
Segundo-cabo	0	1	12	32	4	49
Soldado	154	134	72	93	97	550
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>155</b>	<b>93</b>	<b>153</b>	<b>109</b>	<b>680</b>

Tabela 3 – Listagem de militares do género feminino de acordo com as listagens de efetivos

Posto	1BIPara/ BrigRR	2BIPara/ BrigRR	BOAT/ BrigRR	FOEsp/ BrigRR	BCmds/ BrigRR	Total Praças
Segundo-cabo	0	0	1	0	0	1
Soldado	4	3	3	1	7	18
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>19</b>

Na construção do inquérito levou-se em linha de conta as hipóteses formuladas, assim como as informações que foram sendo recolhidas ao longo da investigação e se revelaram pertinentes para o estudo. Assim sendo, pretende-se auscultar a realidade das tropas especiais, nomeadamente no que refere à sua formação, uma vez que este aspeto tem consequências diretas no tema em estudo, visando a identificação prática das especialidades e cargos ditas mais complexas, e de formação mais específica e sensível.

No que refere ao modo de obtenção dos dados recorreu-se a uma Escala Lickert. Segundo McLeod (2008), este tipo de escalas utilizam opções de resposta fixas para medir atitudes ou opiniões, medindo níveis de concordância ou discordância com as afirmações apresentadas no questionário. Os inquiridos podem optar por uma de cinco, sete ou nove opções de resposta pré-codificadas, sendo o ponto central um ponto neutro, em que o indivíduo nem concorda nem discorda com a afirmação apresentada. Este tipo de escalas permitem que não haja uma resposta simples do tipo “Sim” ou “Não”, no entanto podem levar a que não haja opinião de todo, devido à existência do atrás referido ponto neutro.<sup>48</sup> No presente trabalho foi utilizada uma escala Lickert com sete opções de resposta, nomeadamente “Discordo totalmente”, “Discordo muito”, “Discordo”, “Não concordo nem

<sup>48</sup> Tradução e adaptação livre da responsabilidade do autor.

discordo”, “Concordo”, “Concordo Muito” e “Concordo Totalmente”, de acordo com a Tabela 4 - Decodificador para Análise do Inquérito, sendo a escala de cores utilizada como elemento facilitador dessa mesma análise.

**Tabela 4 - Decodificador para análise do inquérito**

Descrição	Decodificador
Discordo totalmente	DT (1)
Discordo muito	DM (2)
Discordo	D (3)
Não concordo nem discordo	NCND (4)
Concordo	C (5)
Concordo Muito	CM (6)
Concordo Totalmente	CT (7)

A análise dos resultados foi feita, na sua grande maioria, com base no programa IBM® SPSS® Statistics 20. No entanto, foi também utilizado como ferramenta de apoio ao referido programa e na análise de algumas questões<sup>49</sup>, o programa Microsoft® Excel® 2010.

### 3.3.1. Caracterização da Amostra

Em relação à dimensão da amostra, esta não é muitas vezes consensual. No entanto, como refere Coutinho (2011, p. 93), surge “muitas vezes referido o número 30, como o número mágico da amostra “ideal”: de facto, amostras inferiores a 30 têm poucas probabilidades de refletirem fielmente os dados da distribuição de uma dada população e comprometer os dados da investigação”. Os inquéritos seriam aplicados, em condições ideais a 179 indivíduos, todos pertencentes às tropas especiais, de acordo com a seguinte distribuição: com o posto de cabo-adjunto 2 militares, com o posto de primeiro-cabo 21 militares, com o posto de segundo-cabo 15 militares, com o posto de soldado 141 militares.

<sup>49</sup> “Que cursos, formações (ou outros) possui, obtidos na instituição?” e “Tendo em conta a resposta à questão nº 15., indique três razões que justifiquem a sua opinião.”

O cálculo da amostra para aplicação do inquérito, foi feita de acordo com aquilo que é a já referida amostragem por estratos, e procurando que estes estratos fossem proporcionais à população existente, de onde resultou a amostra, para cada unidade e por posto, de acordo com a Tabela 5 – Amostra de militares das tropas especiais de acordo com as listagens de efetivos.

**Tabela 5 – Amostra de militares das tropas especiais de acordo com as listagens de efetivos**

Posto	1BIPara/ BrigRR	2BIPara/ BrigRR	BOAT/ BrigRR	FOEsp/ BrigRR	BCmds/ BrigRR	Total Amostra
Cabo-adjunto	0	1	0	1	0	2
Primeiro-cabo	4	5	3	7	2	21
Segundo-cabo	0	1	4	9	1	15
Soldado	36	32	23	21	29	141
<b>Para o inquérito:</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>179</b>

### 3.4. Conclusão

Os valores relativos aos efetivos apresentados para o BCmds e para a FOEsp incluem os militares que ocupam cargos que não exigem a qualificação com o curso de comandos e de operações especiais, respetivamente, visto não existirem elementos do sexo feminino habilitados com estes cursos. Isto poderá ser extensível aos militares do sexo masculino que se encontrem eventualmente na mesma situação. No que refere ao BOAT, poderá eventualmente verificar-se situação semelhante, na medida em que os dados poderão incluir os militares não habilitados com o curso de paraquedismo.

Por motivos de incompatibilidade de agenda não foi possível entrevistar os comandantes de todas as unidades em estudo, ao contrário do que estava inicialmente previsto. Em relação à amostragem para os inquéritos, esta também não foi a pretendida, nomeadamente no que refere ao 1BIPara, BOAT e BCmds, o valor da mesma foi inferior ao pretendido.

## **Capítulo 4**

### **Apresentação, Análise e Discussão de Resultados**

#### **4.1. Introdução**

Após a apresentação dos métodos utilizados no capítulo anterior, ao longo do presente capítulo irão ser apresentados os resultados obtidos, bem como a análise dos mesmos. Esta análise assentará, no que refere às entrevistas, na apresentação de quadros resumo, e em relação aos inquéritos, em tabelas e gráficos, instrumentos estes que após apresentados, serão comentados.

#### **4.2. Análise dos Resultados das Entrevistas (Análise de Conteúdo)**

**Questão nº 1:** Em 1987 foi criado um Quadro Permanente de Praças do Exército (QPPE) que, no entanto, entrou em extinção progressiva logo em 1990. O que levou a que esta situação se verificasse?

**Tabela 6 – Análise das respostas à questão nº 1**

<b>Entrevistado</b>	<b>Respostas</b>
<b>Nº 1</b>	Funções de uma praça no Exército estão sempre associadas ao encargo operacional. A partir de uma certa idade o militar não teria condições para o desempenho completo da sua função como praça.
<b>Nº 2</b>	Não sabe o que levou à sua extinção.
<b>Nº 3</b>	Talvez tenha sido mal criado, não sendo a sua estrutura a melhor para fazer face às necessidades.
<b>Nº 4</b>	Talvez tenha sido um projeto muito embrionário, e talvez não fosse desejado de todo.



<b>Nº 5</b>	O QPPE visava fazer face à rotatividade dos militares do SMO, e pensou-se que com a entrada em vigor de um regime baseado em RV e RC já não se sentisse tanto este problema, com contratos de até 6 anos, face aos 4 meses que o SMO chegou a ter.
<b>Nº 6</b>	O Exército não estaria preparado para essa situação. As praças apresentavam desvios comportamentais, na medida em que, com o avançar da idade se mostravam relutantes na execução de determinadas tarefas.

Face à presente questão, a maioria dos inquiridos não apresenta certezas quanto ao que terá levado à extinção do anterior QPPE. No entanto, estes apontam para o facto de que este modelo terá sido muito precoce, e talvez até mal estruturado, visto que as funções de uma praça estarão sempre orientadas para a execução de tarefas atribuídas. Além disso o QPP talvez não fosse um conceito bem acolhido no seio do Exército.

**Questão nº 2:** Concorda com a criação de um QPPE? Quais as vantagens e desvantagens que daí adviriam para as Tropas Especiais, nomeadamente em termos operacionais?

**Tabela 7 – Análise das respostas à questão nº 2**

<b>Entrevistado</b>	<b>Respostas</b>
<b>Nº 1</b>	Não concorda. Nesta fase poderá não ser uma medida oportuna. Ter uma praça com 35/ 40 anos no encargo operacional poderá tornar-se “pesado”, na medida em que já não terá a mesma capacidade que uma praça mais jovem. A carreira de uma praça tem um perfil de funções, de exigência física praticamente constante. Existe o risco de ter um grande volume de efetivos, mas que não se consiga tirar proveito dos mesmos, por razões de vária ordem, nomeadamente de saúde.
<b>Nº 2</b>	Concorda. A formação, sobretudo nas tropas especiais, é bastante dispendiosa. Devido aos limites de tempo perdem-se excelentes profissionais. Há menos rotatividade no pessoal, visto que uma unidade

	que está constantemente a ser renovada tem mais dificuldade em criar rotinas, é menos eficaz.
<b>Nº 3</b>	Não concorda. A solução talvez passe mais por criar um contrato de longa duração. A função do quadro seria manter os militares durante mais tempo no encargo operacional, mas ao fim de alguns anos, isso seria desvirtuado, visto que eles deixariam de ter capacidade física para tal. Aquilo que um militar precisa de saber demora mais de seis anos a aprender, a ficar bem cimentado, pelo que o contrato máximo de seis anos é curto, dado o tecnicismo das tropas especiais. Há características que só são rentabilizadas com a permanência.
<b>Nº 4</b>	Não concorda. Talvez fosse mais vantajoso criar contratos de longa duração, mas em que se desse uma formação aos militares que pudesse depois ser aproveitada na vida civil. As tarefas a atribuir a este QPPE poderiam eventualmente ser passíveis de ser realizadas por civis.
<b>Nº 5</b>	Não concorda. Ou se tem um conjunto de especialidades destinadas aos elementos mais velhos do QPPE, ou não faz sentido a existência do mesmo, visto que se acaba por ter um exército envelhecido, do qual não se consegue tirar um rendimento tão bom quanto desejado. Este não oferece perspectivas de carreira. Quanto mais tempo o militar estiver de serviço, dentro das suas capacidades físicas, maior proveito se pode tirar das suas capacidades. As tropas especiais têm um conjunto de tarefas que exigem alguma maturidade, e talvez por isso a pessoa mais indicada para as desempenhar não seja um militar em início de carreira.
<b>Nº 6</b>	Concorda. O investimento que se faz nas praças neste tipo de forças é bastante elevado. A exigência deste tipo de tropas não se coaduna com a atual rotatividade dos militares. Há um investimento muito grande em formação, e este é mal aproveitado, por via da rotatividade. Tem como desvantagens o envelhecimento das praças, o que os tornaria um peso para o encargo operacional.

Quando confrontados com esta questão, a maioria dos inquiridos afirmou não concordar com o QPPE. Esta situação deriva do facto de a execução das tarefas atribuídas às praças necessitar de uma forte componente física, com especial relevo nas tropas

especiais. Deste modo, o envelhecimento da categoria de praças é apontado como um dos principais fatores para a não aceitação deste quadro, visto que ao fim de algum tempo deixaria de se ter o rendimento esperado destas praças. Também de um modo generalizado é apontado como vantagem o facto de que esta situação permitiria uma maior permanência no exercício de determinadas funções, o que levaria a uma maior especialização, sendo mais rentabilizado o investimento feito na formação. As próprias equipas de trabalho, fruto da experiência prolongada de alguns dos militares tenderiam a tornar-se mais proficientes e coesas.

**Questão nº 2.1:** (Resposta afirmativa) Caso se desse a criação deste Quadro, este deveria ser aplicado a apenas alguns cargos, ou a sua abertura deveria ser generalizada a todos os cargos nas tropas especiais? Se aplicável a apenas alguns cargos, quais?

**Questão nº 2.2:** (Resposta negativa) De que forma se poderia rentabilizar a formação ministrada aos militares das tropas especiais, de modo a deles tirar proveito durante o máximo período de tempo possível?

Tabela 8 – Análise das respostas às questões nº 2.1/ 2.2

Entrevistado	Respostas
Nº 1	O retorno do investimento em termos de emprego nos encargos operacionais das unidades é diminuto e portanto deverá ser alargado o período de contrato. Quando se fala em tropas especiais em que os militares possuem diversas qualificações, quanto maior é o investimento, mais se espera que seja o retorno. O militar não vai estar no encargo operacional toda a sua vida, sendo que mesmo uma requalificação pode levar a que o militar fique desmotivado. Funções mais técnicas, que recomendem uma permanência mais duradoura, passariam a ser desempenhadas por sargentos e oficiais, e não necessariamente por praças.
Nº 2	É aplicável em todas as tropas especiais. Dado o seu número limitado, a sua aplicação deveria ser feita para com os indivíduos que destaquem tecnicamente e com mais formação. Os cargos teriam de ser definidos de acordo com a idade. Os militares ocupariam os lugares mais críticos, que

	exigem ter pessoas de confiança, mais responsáveis.
<b>Nº 3</b>	Através de um prolongar dos contratos. Em vez de estar constantemente a ministrar uma formação, ministra-se a um conjunto de indivíduos, que a irão desempenhar durante mais tempo.
<b>Nº 4</b>	Em algumas partes mais técnicas, deveriam ter contratos de longa duração, ou até mesmo um quadro permanente.
<b>Nº 5</b>	Fará sentido a criação de contratos de longa duração, no entanto, a gestão de carreiras e uma correta aplicação do regime de incentivos é fundamental. Este contrato permitiria obter um bom rendimento do militar durante mais alguns anos, visto que estes ainda terão capacidade física, tendo-se então bons profissionais.
<b>Nº 6</b>	A abertura deveria ser generalizada. Todas as tarefas nas tropas especiais são críticas: o equipamento é sofisticado, o treino tem de ser muito intensivo.

Em virtude da discordância com a questão anterior, todos os militares apontaram que, em oposição ao QPPE, um contrato de longa duração, que variasse entre os 15 e os 20 anos seria uma solução mais eficaz. No entanto este tipo de contrato deveria ser acompanhado de uma criteriosa gestão de saídas, com a correta aplicação do regulamento de incentivos, de modo a permitir que um militar que saísse das fileiras com perto de 40 anos tivesse ainda alguma facilidade na reintegração no mercado de trabalho. Ainda assim, os entrevistados são unânimes em afirmar que qualquer dos modelos poderá ser aplicado a todos os militares, dando primazia aos que revelem maiores competências ou que possuam formações mais específicas, obtendo-se assim um maior retorno do investimento. É também unânime o facto de o número de vagas dever ser limitado, com vista a evitar o envelhecimento da categoria de praças.

**Questão nº 3:** Que implicações adviriam para a instituição, e para as tropas especiais, com a criação de um QPPE? Quais as reestruturações que teriam de ser feitas, nomeadamente em termos de progressão na carreira, e tendo em conta que a partir de determinada altura, os militares ficarão inaptos para o encargo operacional?

Tabela 9 – Análise das respostas às questões nº 3

Entrevistado	Respostas
Nº 1	Os militares de um possível QPP têm ascensão, soldado, segundo-cabo, primeiro-cabo, cabo-adjunto, cabo-de-seção, mas as suas funções, a sua carreira está muito alinhada na horizontal, muito voltadas para o exercício direto. Importa saber para as tropas especiais o que seria um tempo bom de permanência de uma praça no Exército, qual o máximo que se pode reter o militar sem correr grandes riscos. As funções de uma praça das tropas especiais têm um desgaste rápido o que implica que os militares não vão ter condições para permanecer tanto tempo numa carreira de praças.
Nº 2	Os militares passariam a ter funções de carácter mais administrativo, podendo passar também para funções relacionadas com a formação. O modelo teria de ser bem pensado para evitar que se repita o que aconteceu com o anterior QPPE. Há que definir exatamente o que se quer, que cargos podem ocupar e em que fases da vida os devem ocupar.
Nº 3	É preciso definir exatamente o tipo de força que se quer, qual o tempo que se pretende que um indivíduo desempenhe determinada tarefa. Tem de ser visto o que se quer exatamente, e depois fazer a adequação às necessidades. Há que pensar bem o modelo porque poderiam ser criadas medidas de recurso, que acabariam por ser prejudiciais à instituição.
Nº 4	O Exército talvez envelhecesse um pouco, sobretudo nas tropas especiais, e perder-se-ia inevitavelmente capacidade física ao fim de algum tempo. Haveria de se ter em atenção a idade, visto que à medida que esta aumenta começam a surgir problemas físicos, e deixa de se ter a mesma capacidade.
Nº 5	Quando o militar perde capacidade física, teria que lhe ser ministrada outra formação, teria de ser feita uma reclassificação. Há que estudar que tipo de exército que se quer, qual a sua implementação, qual a sua estrutura operacional, e só depois definir um modelo.
Nº 6	Ao perderem capacidade para o emprego operacional, poderiam passar para funções de cariz mais administrativo, e assim mantê-los na mesma na instituição. Teria de ser criado um sistema que recolocasse as praças nesta altura. Os militares poderiam ser reclassificados para as áreas de estado-

	maior e apoio de serviços, nomeadamente funções de secretariado, condutores, mecânicos, instrução.
--	--

Face à presente questão, os entrevistados afirmaram que antes de ser aplicado qualquer modelo, seja o de QPPE, seja o de contrato de longa duração, deverá ser feito um estudo profundo acerca daquilo que é pretendido, nomeadamente no que refere aos cargos a ocupar, quando e como sair, para onde sair, e se necessário, definir inclusivamente cargos para os militares que apresentarem uma redução na capacidade física. É apontado como certo que nesta fase teria obrigatoriamente de existir uma reclassificação, caso a intenção seja manter o militar nas fileiras. Estes passariam a desempenhar tarefas de cariz administrativo ou de apoio, nomeadamente secretariado, condutores ou mecânicos, entre outras. Estes militares poderiam inclusivamente, fruto da sua experiência, ser aplicados no apoio à instrução, fazendo-se assim um melhor uso da sua experiência. A optar-se por um modelo de contrato de longa duração, é conveniente estudar aquilo que é o tempo ótimo para a manutenção do militar nas fileiras, sem prejuízo para a instituição, nem para o próprio.

#### 4.3. Análise dos Resultados dos Inquéritos

Este inquérito foi respondido por um total de 161 militares, face aos 179 previstos, sendo 160 do género masculino e apenas 1 do género feminino. De entre esses elementos, 29 pertenciam ao CTC, 38 ao CTOE, 45 ao RI10, 27 ao RI15 e 22 ao BOAT, de acordo com a Tabela 10 - Unidade dos inquiridos. Em relação à idade, 19 elementos tinham entre 18 a 20 anos, 77 entre 21 e 23 anos, 52 entre 24 e 26 anos e 13 tinham 27 anos ou mais, de acordo com a Tabela 11 - Idade dos inquiridos. No que refere ao posto dos inquiridos, 130 são soldados, 12 são segundo-cabo, 18 são primeiro-cabo e apenas 1 é cabo-adjunto, de acordo com a Tabela 12 - Posto dos inquiridos. Quando questionados acerca do tempo de permanência na instituição, 54 afirmaram estar até 2 anos, 62 entre 2 a 4 anos, 33 de 4 a 6 anos, e 12 há mais de 6 anos, de acordo com a Tabela 13 - Tempo na Instituição. Em relação à sua intenção de permanência 13 pretendem ficar apenas 2 anos, 10 até 3 anos, 10 até 4 anos, 38 até 5 anos e 90 até 6 anos ou mais, de acordo com a Tabela 14 - Intenção de permanência na Instituição. No que refere à escolaridade, 59 têm frequência do ensino

básico, ou seja, até ao 9º ano e 102 têm frequência do ensino secundário, ou seja, entre o 10º e o 12º ano, de acordo com a Tabela 15 - Nível de escolaridade dos inquiridos. Um dos elementos que tem o 12º ano afirma estar a frequentar o ensino superior.

**Tabela 10 - Unidade dos inquiridos**

	Frequência	Percentagem
CTC	29	18,0
CTOE	38	23,6
RI 10	45	28,0
RI 15	27	16,8
BOAT	22	13,7
Total	161	100,0

**Tabela 11 - Idade dos inquiridos**

	Frequência	Percentagem
18-20	19	11,8
21-23	77	47,8
24-26	52	32,3
Superior a 27	13	8,1
Total	161	100,0

**Tabela 12 - Posto dos inquiridos**

	Frequência	Percentagem
Soldado	130	80,7
Segundo-cabo	12	7,5
Primeiro-cabo	18	11,2
Cabo-adjunto	1	0,6
Total	161	100,0

**Tabela 13 - Tempo na Instituição**

	Frequência	Percentagem
Até 2 Anos	54	33,5
2 a 4 Anos	62	38,5
4 a 6 Anos	33	20,5
Mais de 6 Anos	12	7,5
Total	161	100,0

**Tabela 14 - Intenção de permanência na Instituição**

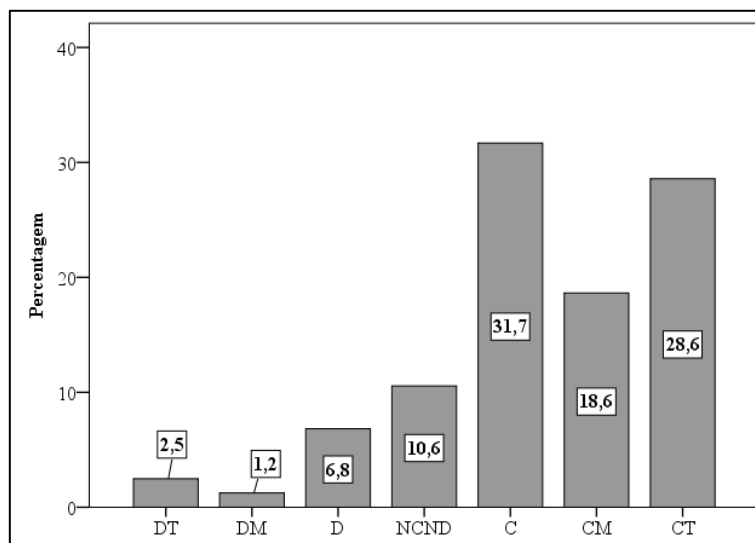
	Frequência	Percentagem
Apenas 2 Anos	13	8,1
3 Anos	10	6,2
4 Anos	10	6,2
5 Anos	38	23,6
6 Anos ou mais	90	55,9
Total	161	100,0

**Tabela 15 - Nível de escolaridade dos inquiridos**

	Frequência	Percentagem
Até ao 9º Ano	59	36,6
Entre o 10º e o 12º Ano	102	63,4
Total	161	100,0

Seguidamente, será apresentada a análise dos resultados do inquérito, apresentando-se o descritivo dos resultados, e o respetivo gráfico. No Apêndice E: Frequências e dados estatísticos, são apresentados mais em detalhe os resultados da análise.

Face à questão 1, “O que me fez ingressar no Exército foi a perspectiva de carreira”, obteve-se o Gráfico 1 - Respostas à questão 1.



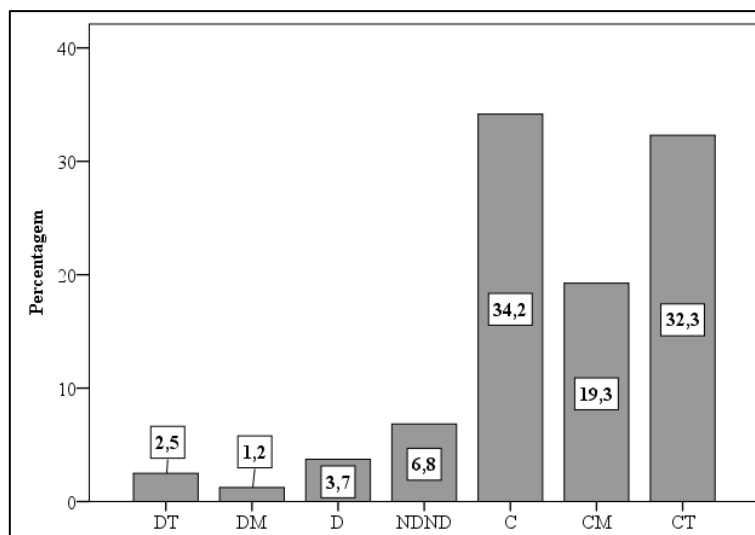
**Legenda:** **DT** - Discordo Totalmente; **DM** - Discordo Muito; **D** - Discordo; **NCND** - Não Concordo Nem Discordo; **C** - Concordo; **CM** - Concordo Muito; **CT** - Concordo Totalmente.

**Gráfico 1 - Respostas à questão 1**

Deste modo, 2,5% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 1,2% afirmaram discordar muito, 6,8% afirmaram discordar, opondo-se a 31,7% que afirmaram concordar, 18,6% que afirmaram concordar muito e 28,6% que afirmaram concordar totalmente; 10,6% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,38 o que a aproxima de “Concordo”. Isto significa que grande parte dos militares ingressou no Exército tendo em vista obter uma carreira na instituição.

Perante a questão 2, “Ingressei no Exército na expectativa de uma carreira que me ofereça estabilidade profissional e segurança”, de acordo com o Gráfico 2 - Respostas à questão 2 (ver página seguinte), 2,5% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 1,2% dos inquiridos afirmaram discordar muito, 3,7% afirmaram discordar, opondo-se a 34,2% que afirmaram concordar, 19,3% que afirmaram concordar muito e 32,3% que afirmaram concordar totalmente; 6,8% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,56, o que a aproxima de “Concordo Muito”. Isto significa que a grande maioria dos inquiridos ingressou no Exército com vista a obter uma carreira que lhes potencie alguma estabilidade profissional.

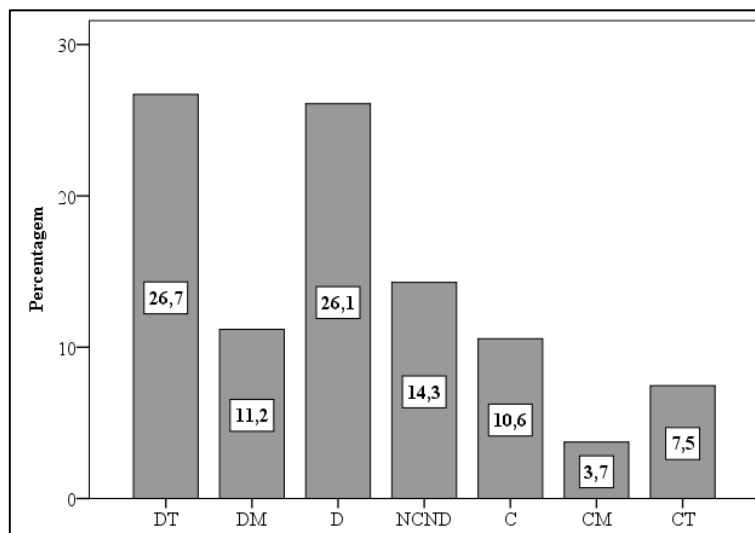




**Legenda:** **DT** - Discordo Totalmente; **DM** - Discordo Muito; **D** - Discordo; **NCND** - Não Concordo Nem Discordo; **C** - Concordo; **CM** - Concordo Muito; **CT** - Concordo Totalmente.

**Gráfico 2 - Respostas à questão 2**

No que refere à questão 3, “Ingressei no Exército por falta de oportunidades na vida civil”, obteve-se o Gráfico 3 - Respostas à questão 3.



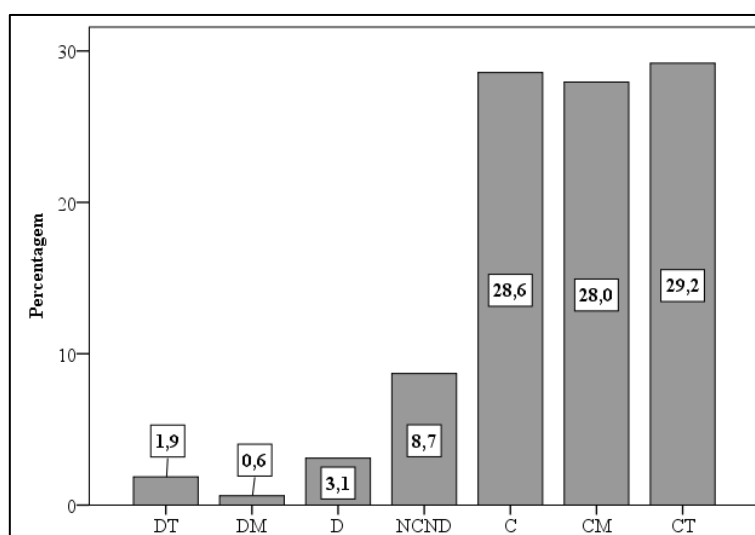
**Legenda:** **DT** - Discordo Totalmente; **DM** - Discordo Muito; **D** - Discordo; **NCND** - Não Concordo Nem Discordo; **C** - Concordo; **CM** - Concordo Muito; **CT** - Concordo Totalmente.

**Gráfico 3 - Respostas à questão 3**

Daqui se retira que 26,7% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 11,2% afirmaram discordar muito, 26,1% afirmaram discordar, opondo-se a 10,6% que afirmaram concordar, 3,7% que afirmaram concordar muito e 7,5% que afirmaram concordar

totalmente; 14,3% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 3,12, o que a aproxima de “Discordo”. Isto significa que a maioria dos inquiridos não ingressou no Exército por falta de oportunidades na vida civil, mas uma parte que apesar de não significativa, apresenta ainda assim algum peso, ingressou pelos referidos motivos.

Em relação à questão 4, “Identifico-me com a instituição”, de acordo com o Gráfico 4 - Respostas à questão 4, 1,9% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 0,6% afirmaram discordar muito, 3,1% afirmaram discordar, opondo-se a 28,6% que afirmaram concordar, 28,0% que afirmaram concordar muito e 29,2% que afirmaram concordar totalmente; 8,7% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,62, o que a aproxima de “Concordo Muito”. Isto significa que a maioria dos inquiridos se identifica com a instituição, no entanto, alguns deles apresentam dúvidas neste aspeto.

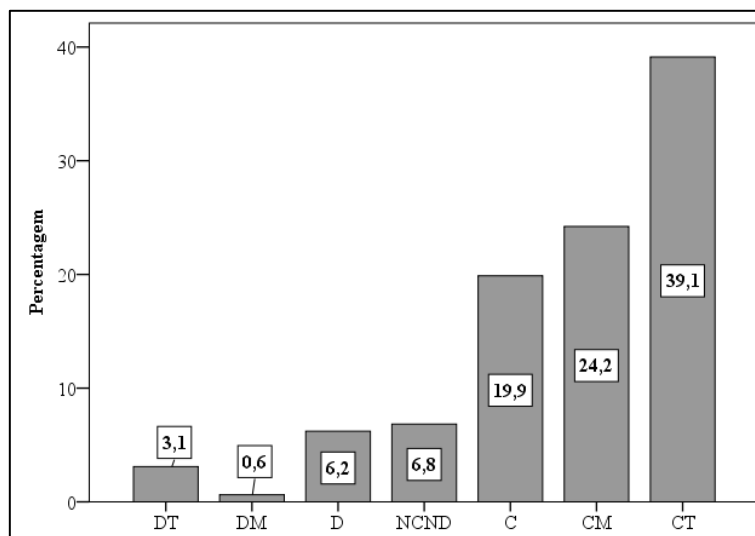


**Legenda:** DT - Discordo Totalmente; DM - Discordo Muito; D - Discordo; NCND - Não Concordo Nem Discordo; C - Concordo; CM - Concordo Muito; CT - Concordo Totalmente.

**Gráfico 4 - Respostas à questão 4**

Perante a questão 5, “A possibilidade de efetuar missões no estrangeiro leva-me a permanecer mais tempo no Exército”, de acordo com o Gráfico 5 - Respostas à questão 5 (ver página seguinte), 3,1% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 0,6% afirmaram discordar muito, 6,2% afirmaram discordar, face a 19,9% que afirmaram concordar, 24,2% que afirmaram concordar muito, 39,1% afirmaram concordar totalmente; 6,8% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,69, o que a

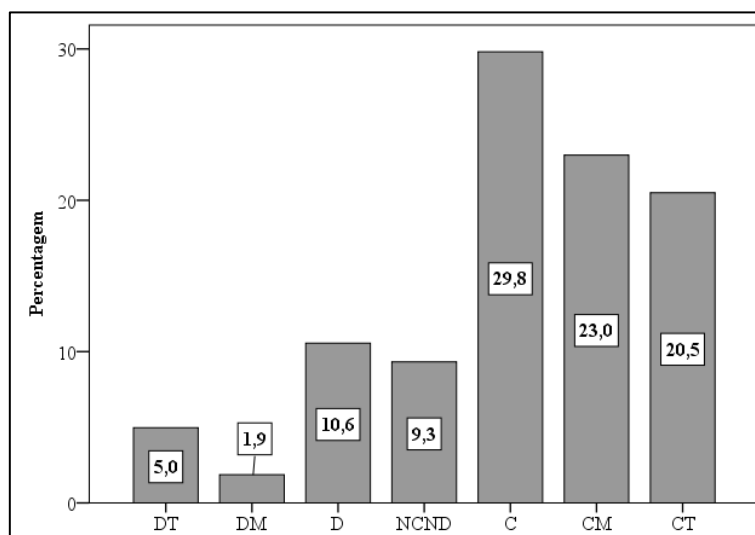
aproxima de “Concordo Muito”. Isto significa que a maioria dos militares permanece na instituição durante mais tempo, tendo em vista esta oportunidade.



**Legenda:** DT - Discordo Totalmente; DM - Discordo Muito; D - Discordo; NCND - Não Concordo Nem Discordo; C - Concordo; CM - Concordo Muito; CT - Concordo Totalmente.

**Gráfico 5 - Respostas à questão 5**

No que refere à questão 6, “Sinto-me realizado, a nível profissional, pelas funções que desempenho”, obteve-se o Gráfico 6 - Respostas à questão 6.

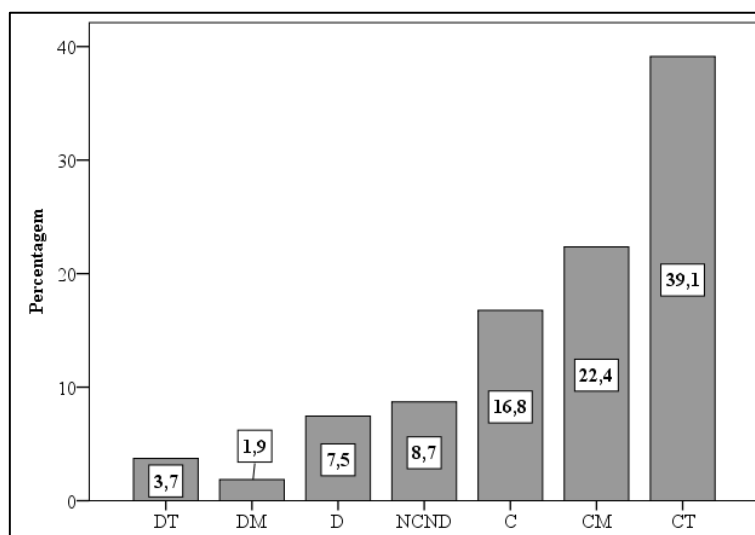


**Legenda:** DT - Discordo Totalmente; DM - Discordo Muito; D - Discordo; NCND - Não Concordo Nem Discordo; C - Concordo; CM - Concordo Muito; CT - Concordo Totalmente.

**Gráfico 6 - Respostas à questão 6**

Daqui se retira que 5,0% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 1,9% afirmaram discordar muito, 10,6% afirmaram discordar, opondo-se a 29,8% que afirmaram concordar, 23,0% que afirmaram concordar muito e 20,5% que afirmaram concordar totalmente; 9,3% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,08, o que a aproxima de “Concordo”. Isto significa que a maioria dos inquiridos se encontra satisfeito com as suas funções. No entanto, parte deles, apresentando ainda algum peso, não se sente satisfeita.

Em resposta à questão 7, “Sentir-me-ia realizado ao executar as minhas atuais funções ao longo de toda a minha carreira profissional”, de acordo com o Gráfico 7 - Respostas à questão 7.

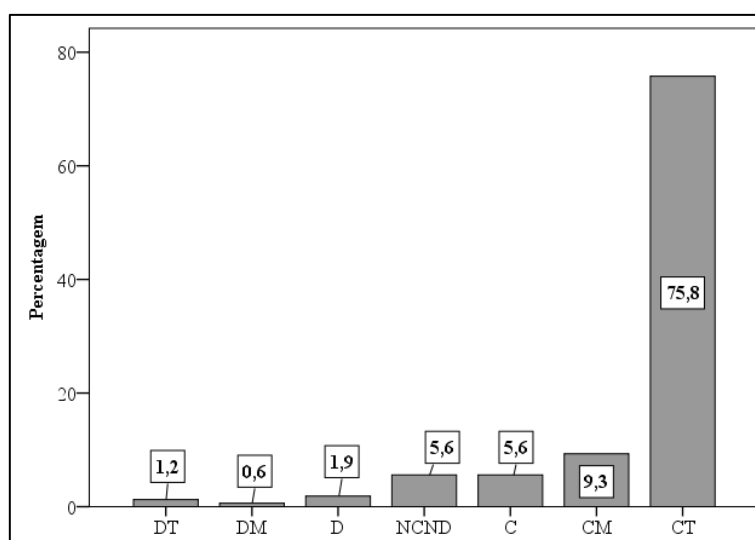


**Legenda:** DT - Discordo Totalmente; DM - Discordo Muito; D - Discordo; NCND - Não Concordo Nem Discordo; C - Concordo; CM - Concordo Muito; CT - Concordo Totalmente.

**Gráfico 7 - Respostas à questão 7**

Observa-se que 3,7% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 1,9% afirmaram discordar muito, 7,5% afirmaram discordar, opondo-se a 16,8% que afirmaram concordar, 22,4% que afirmaram concordar muito, 39,1% afirmaram concordar totalmente; 8,7% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,57, o que a aproxima de “Concordo Muito”. No seguimento do que foi verificado na questão anterior, os inquiridos afirmaram que se sentiriam realizados nesta situação. No entanto, uma parte ainda representativa discorda com esta situação.

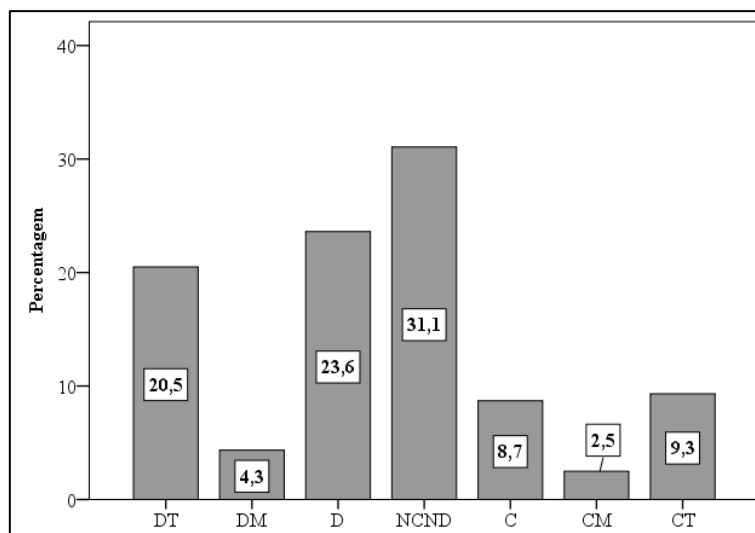
Em relação à questão 8, “Se abrisse um concurso para um Quadro Permanente de Praças, iria concorrer”, de acordo com o Gráfico 8 - Respostas à questão 8, 1,2% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 0,6% afirmaram discordar muito, 1,9% afirmaram discordar, opondo-se a 5,6% que afirmaram concordar, 9,3% que afirmaram concordar muito e 75,8 % que afirmaram concordar totalmente; 5,6% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 6,45, o que a aproxima de “Concordo Muito”. Isto significa que sem qualquer dúvida, a maioria tentaria concorrer a este quadro.



**Legenda:** DT - Discordo Totalmente; DM - Discordo Muito; D - Discordo; NCND - Não Concordo Nem Discordo; C - Concordo; CM - Concordo Muito; CT - Concordo Totalmente.

**Gráfico 8 - Respostas à questão 8**

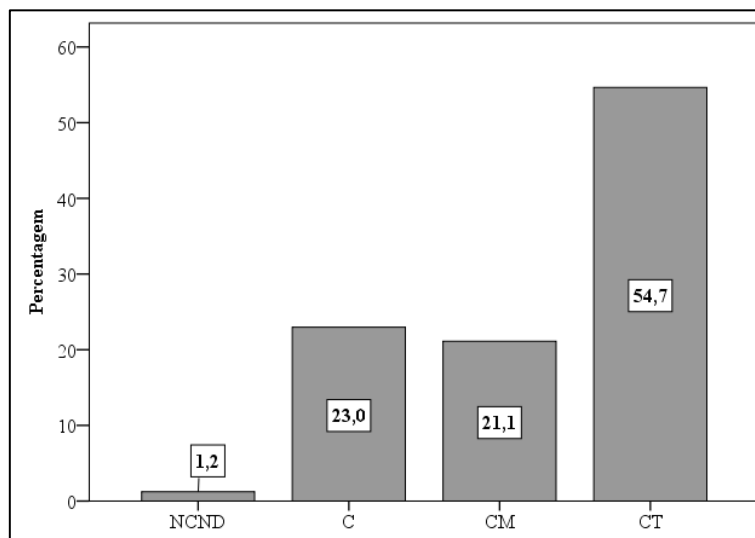
Face à questão 9, “Mesmo com a abertura de um Quadro Permanente de Praças, preferia concorrer a uma força de segurança, nomeadamente PSP ou GNR”, de acordo com o Gráfico 9 - Respostas à questão 9 (ver página seguinte), 20,5% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 4,3% afirmaram discordar muito, 23,6% afirmaram discordar, opondo-se a 8,7% que afirmaram concordar, 2,5% que afirmaram concordar muito e 9,3% que afirmaram concordar totalmente; 31,1% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 3,48, o que a aproxima de “Discordo”. Isto significa que uma grande percentagem é indiferente, mas a grande maioria preferia manter-se no Exército. Ainda assim uma parte ainda com algum peso, preferia ingressar numa força de segurança.



**Legenda:** **DT** - Discordo Totalmente; **DM** - Discordo Muito; **D** - Discordo; **NCND** - Não Concordo Nem Discordo; **C** - Concordo; **CM** - Concordo Muito; **CT** - Concordo Totalmente.

**Gráfico 9 - Respostas à questão 9**

Quando inquiridos se “À medida que o tempo vai passando, sinto que desempenho melhor as minhas funções” (questão 10), obteve-se o Gráfico 10 - Respostas à questão 10.



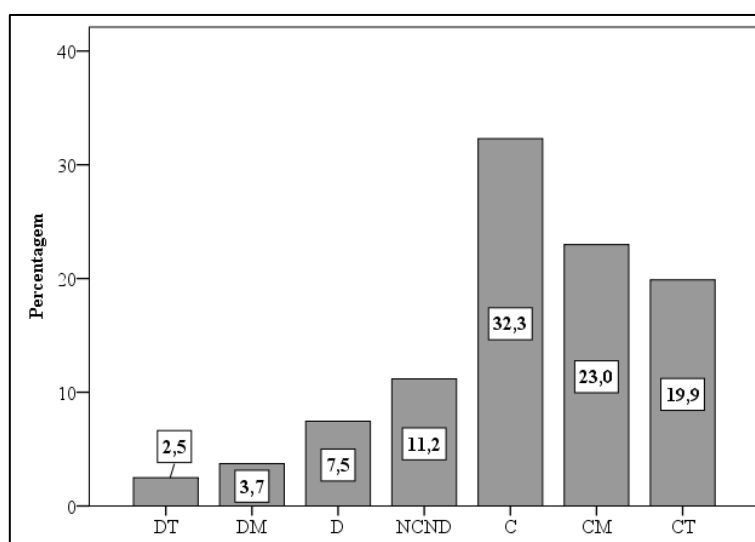
**Legenda:** **DT** - Discordo Totalmente; **DM** - Discordo Muito; **D** - Discordo; **NCND** - Não Concordo Nem Discordo; **C** - Concordo; **CM** - Concordo Muito; **CT** - Concordo Totalmente.

**Gráfico 10 - Respostas à questão 10**

Daqui se retira que 23,0% dos inquiridos afirmaram concordar, 21,1% afirmaram concordar muito e 54,7% afirmaram concordar totalmente; 1,2% não concordam nem discordam. Esta questão não apresenta discordância, apresentando uma média de 6,29, o

que a aproxima de “Concordo Muito”. Isto significa que excetuando uma pequena parte que se revela indiferente, quase toda a amostra concorda com esta situação.

De acordo com a questão 11, “Estou consciente de que a minha capacidade física atual não será a mesma ao longo de toda a minha vida”, de acordo com o Gráfico 11 - Respostas à questão 11, 2,5% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 3,7% afirmaram discordar muito, 7,5% afirmaram discordar, opondo-se a 32,3% que afirmaram concordar, 23,0% que afirmaram concordar muito e 19,9% que afirmaram concordar totalmente; 11,2% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,16, o que a aproxima de “Concordo”. Isto significa que a maioria está consciente de que o seu desembaraço físico não será sempre o mesmo ao longo de toda a sua vida, no entanto alguns deles não mostram estar conscientes desta situação.

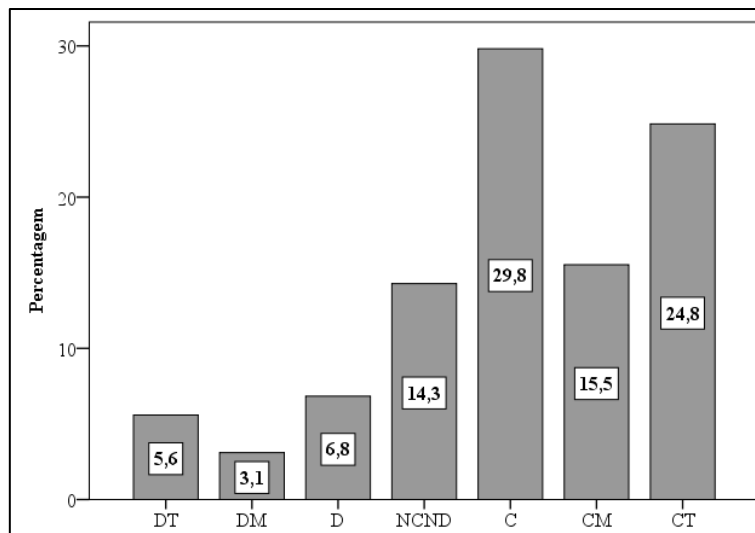


**Legenda:** **DT** - Discordo Totalmente; **DM** - Discordo Muito; **D** - Discordo; **NCND** - Não Concordo Nem Discordo; **C** - Concordo; **CM** - Concordo Muito; **CT** - Concordo Totalmente.

**Gráfico 11 - Respostas à questão 11**

Quando interrogados se “Estando no Quadro Permanente, não me importaria de ao fim de algum tempo passar a desempenhar funções administrativas/ logísticas” (questão 12), de acordo com o Gráfico 12 - Respostas à questão 12 (ver página seguinte), 5,6% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 3,1% afirmaram discordar muito, 6,8% afirmaram discordar, opondo-se a 29,8% que afirmaram concordar, 15,5% que afirmaram concordar muito, 24,8% afirmaram concordar totalmente; 14,3% não concordam nem

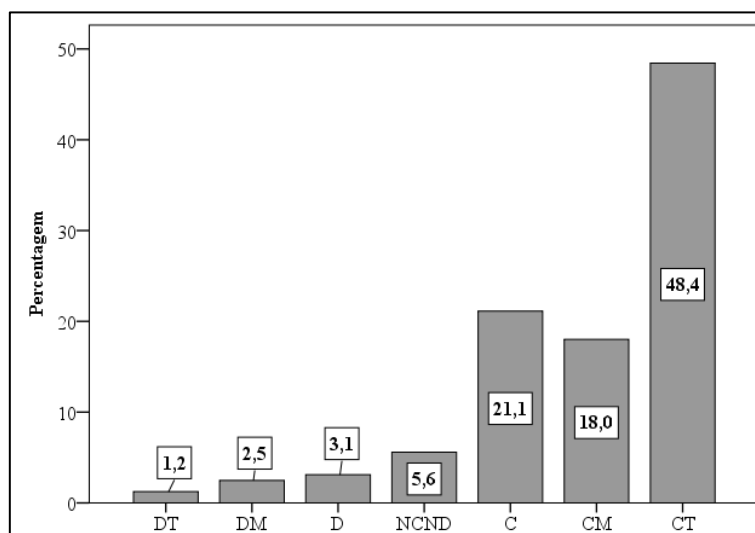
discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,06, o que a aproxima de “Concordo”. Isto significa que a maioria concorda com esta situação, mas parte ainda com algum peso discorda, entre outros que são indiferentes.



**Legenda:** **DT** - Discordo Totalmente; **DM** - Discordo Muito; **D** - Discordo; **NCND** - Não Concordo Nem Discordo; **C** - Concordo; **CM** - Concordo Muito; **CT** - Concordo Totalmente.

**Gráfico 12 - Respostas à questão 12**

Face à questão 13, “Estou preocupado com o que vou fazer quando chegar o fim do contrato”, obteve-se o Gráfico 13 - Respostas à questão 13.



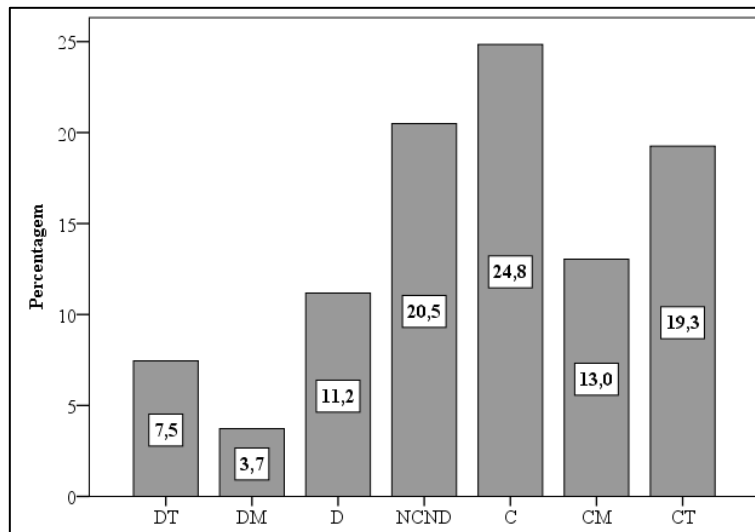
**Legenda:** **DT** - Discordo Totalmente; **DM** - Discordo Muito; **D** - Discordo; **NCND** - Não Concordo Nem Discordo; **C** - Concordo; **CM** - Concordo Muito; **CT** - Concordo Totalmente.

**Gráfico 13 - Respostas à questão 13**



Observa-se então que 1,2% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 2,5% afirmaram discordar muito, 3,1% afirmaram discordar, opondo-se a 21,1% que afirmaram concordar, 18,0% que afirmaram concordar muito e 48,4% que afirmaram concordar totalmente; 5,6% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 5,91, o que a aproxima de “Concordo Muito”. Isto significa que a grande maioria dos inquiridos estão preocupados com a sua situação após passarem à disponibilidade.

Relativamente à questão 14, “Aquilo que eu aprendi durante o meu tempo de serviço na instituição irá ser útil na minha vida civil”, de acordo com o Gráfico 14 - Respostas à questão 14, 7,5% dos inquiridos afirmaram discordar totalmente, 3,7% afirmaram discordar muito, 11,2% afirmaram discordar, opondo-se a 24,8% que afirmaram concordar, 13,0% que afirmaram concordar muito, 19,3% afirmaram concordar totalmente; 20,5% não concordam nem discordam. Esta questão apresentou uma média de 4,68, o que a aproxima de “Concordo”. Isto significa que a maioria concorda que o que aprenderam na instituição será útil na vida civil, mas uma parte ainda com algum peso discorda com esta situação, sendo que muitos deles se revelam ainda indiferentes.

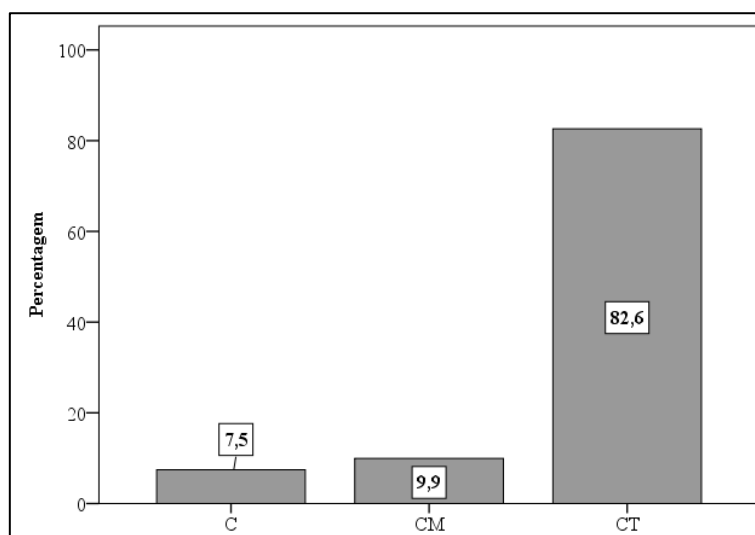


**Legenda:** DT - Discordo Totalmente; DM - Discordo Muito; D - Discordo; NCND - Não Concordo Nem Discordo; C - Concordo; CM - Concordo Muito; CT - Concordo Totalmente.

**Gráfico 14 - Respostas à questão 14**

Quando confrontados com a questão 15, “É importante a criação de um Quadro Permanente de Praças”, de acordo com o Gráfico 15 - Respostas à questão 15, 7,5% dos

inquiridos afirmaram concordar, 9,9% afirmaram concordar muito e 82,6% afirmaram concordar totalmente. Esta questão não apresentou discordância, apresentando uma média de 6,75, o que a aproxima de “Concordo Totalmente”. Isto demonstra que todos os inquiridos afirmam ser importante a criação do QPPE.



**Legenda:** DT - Discordo Totalmente; DM - Discordo Muito; D - Discordo; NCND - Não Concordo Nem Discordo; C - Concordo; CM - Concordo Muito; CT - Concordo Totalmente.

**Gráfico 15 - Respostas à questão 15**

Quando pedidas três justificações para as respostas à questão 15, as mesmas puderam ser agrupadas nas afirmações apresentadas na Tabela 16 - Descritivo das justificações de resposta à questão 15 (ver página seguinte). Estas justificações apresentaram a percentagem<sup>50</sup> de resposta visível no Gráfico 16 - Justificação da resposta à questão 15 (ver página seguinte). Os três resultados mais apontados foram o melhor aproveitamento do pessoal mais experiente, com 67,1% de respostas, o maior interesse na carreira militar, com 59% de respostas, querendo com isto dizer que a existência de um QPPE seria uma motivação para o ingresso no Exército, ou mesmo para a sua permanência até ao limite de contrato, dadas as perspetivas de carreira que lhes proporcionaria, e note-se que 44 % dos inquiridos não pretendem prolongar o contrato até ao seu tempo máximo, e ainda o dinheiro gasto na formação de novos militares, com 46% de respostas.

<sup>50</sup> Esta percentagem diz respeito aos 161 inquiridos, não é uma percentagem total.

Tabela 16 - Descritivo das justificações de resposta à questão 15

Resposta	Descritivo
Melhor aproveitamento do pessoal mais experiente	1
Maior interesse na carreira militar	2
Dinheiro gasto na formação	3
Melhoria na eficiência e experiência	4
Menos rotatividade nas equipas de trabalho, maior confiança	5
Maior qualidade e melhor imagem do Exército	6
Mais cuidado com as atitudes demonstradas	7
Diferença para com Marinha, Oficiais e Sargentos, outros países	8
Aprendizagem na organização não é útil na vida civil	9

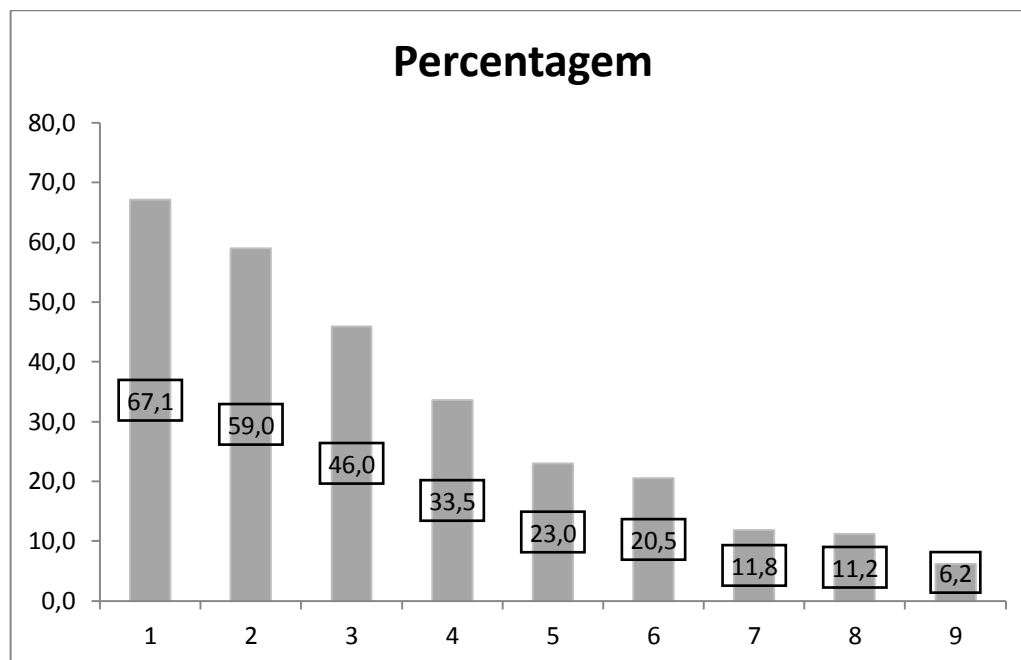


Gráfico 16 - Justificação da resposta à questão 15

No que refere a outros cursos e formações obtidos na instituição pelos inquiridos, verifica-se serem possuidores dos mesmos no 1BIPara 17 em 27 militares, no 2BIPara 13 em 45 militares, no BOAT 17 em 22 militares, na FOEsp 15 em 38 militares e no BCmds 20 em 29 militares. Destacam-se no 1BIPara 2 militares com formação orientada para a condução e um militar com o curso de treinador tratador de cães militares. No 2BIPara, destacam-se 2 militares com formação orientada para a condução, sendo um deles também possuidor do curso de sapadores, morteiros, transmissões e informática, para além de um militar que tem o curso de treinador tratador de cães militares. No BOAT destacam-se os 4

militares com o curso de saltador operacional de grandes altitudes. Na FOEsp destacam-se 3 militares com o curso de patrulhas de reconhecimento de longo raio de ação, 2 dos quais com o curso de paraquedismo, além de um militar com a formação orientada para a condução. No BCmds destacam-se um militar com a formação orientada para a condução e um militar com a formação orientada para o socorrismo. Esta informação pode ser visualizada em maior detalhe no Apêndice F: Outros cursos e formações dos militares inquiridos.

#### **4.4. Conclusão**

Com a aplicação das entrevistas observou-se uma relutância por parte de alguns dos entrevistados na criação de um QPPE, em oposição às respostas dadas pelos inquiridos que consideram a sua criação importante (questões 1, 8 e 15). Ainda a respeito da criação de QPPE, é de realçar que quer os entrevistados, quer os inquiridos apontaram como motivos para a sua eventual criação o aproveitamento do pessoal mais experiente a par da rentabilização da formação. Os inquiridos apontam ainda que a criação do QPPE seria uma motivação para o ingresso no Exército, ou mesmo para a sua permanência até ao limite máximo de contrato, dadas as perspetivas de carreira que lhes proporcionaria (note-se que cerca de 44% não pretendem prolongar o contrato até ao tempo máximo de contrato). Um dos fatores que mais peso tem na relutância dos entrevistados em aceitar a criação do QPPE, é a capacidade dos militares em manter a sua condição física, que é corroborada pela resposta dos inquiridos que na sua maioria afirma estar consciente de que a sua capacidade física atual não será a mesma ao longo de toda a sua vida (questão 11).

Na hipótese de ser criado um QPPE, os entrevistados afirmam que quando as praças perdessem a capacidade física necessária para que se mantivessem no encargo operacional, estes passariam por um processo de reclassificação, passando a desempenhar funções administrativas, logísticas ou de apoio, que exigem portanto uma menor componente física, em linha com o respondido pelos inquiridos na questão 12.

Em contraponto à criação de um QPPE, os entrevistados apontam como hipótese viável a criação de contratos de longa duração, que daria assim resposta parcial às expectativas dos inquiridos de ter uma carreira que ofereça estabilidade profissional e segurança (questão 1, 2, 13 e 14), a par da rentabilização da formação e da estabilidade no desempenho dos cargos, apontadas por ambos. Tanto os entrevistados como os inquiridos

(questão 10) apontam também que o aumento do tempo de permanência na função aumenta o nível com que a mesma é desempenhada.

Não foram identificadas de forma explícita, por parte dos entrevistados especialidades e cargos a integrar no QPPE, sendo que alguns deles referem que esta abertura poderia ser generalizada a todas as tropas especiais, mas as suas vagas limitadas, nomeadamente aos militares que se destacam tecnicamente e com mais formação. Em linha com esta situação destacam-se, entre outros, os inquiridos com os cursos de patrulhas de reconhecimento de longo raio de ação, tratador treinador de cães militares, saltador operacional de grandes altitudes, ou cuja formação está orientada para o socorrismo.

## **Capítulo 5**

### **Conclusões e Recomendações**

#### **5.1. Introdução**

O presente trabalho tem por objetivo geral analisar a viabilidade de criação de um Quadro Permanente de Praças no Exército Português, nomeadamente no que concerne às Tropas Especiais. Assim sendo foram apresentados inicialmente todo um conjunto de conceitos e modelos, fundamentais para esta investigação. Seguidamente procedeu-se à apresentação do trabalho de campo, nomeadamente através da análise e discussão de resultados obtidos com a realização de inquéritos e entrevistas. O presente capítulo será então o culminar dos dados apresentados ao longo das duas partes deste trabalho.

Deste modo, ao longo deste capítulo serão verificadas inicialmente as hipóteses de investigação, para numa segunda fase se procurar responder às questões de investigação. Para finalizar, serão apresentadas as limitações à investigação encontradas ao longo da realização do trabalho, bem como algumas recomendações e propostas de investigação futuras.

#### **5.2. Verificação das Hipóteses de Investigação**

A hipótese **H1 “O atual enquadramento legal condiciona a criação de um QPPE”** foi confirmada. A legislação atualmente em vigor não faz nenhuma referência explícita ao QPPE. No entanto prevê a prestação de serviço efetivo no QP, na categoria de praças da Marinha. No que diz respeito ao Exército, a legislação apenas prevê a prestação de serviço efetivo em RV e em RC, na categoria praças. Assim sendo, a criação de um QPPE passa como aconteceu em 1987 pela vontade do Exército na sua criação, que resulta de uma necessidade em termos de recursos humanos especializados, e posteriores diligências junto da tutela por forma a criar os devidos diplomas legais. No entanto verifica-se que esta vontade não será atualmente muito forte.

No que refere à hipótese **H2 “A criação deste quadro trás vantagens no que refere à especialização dos militares”**, esta foi confirmada. Aquilo que foi visto na revisão de literatura foi confirmado pelos resultados das entrevistas e também dos inquéritos. Tanto o comando como as próprias praças sentem que o seu rendimento vai melhorando com o passar do tempo, o que, inevitavelmente, permite que nas unidades em que estes militares estão inseridos se verifique um aumento da operacionalidade. Isto significa que com um alargamento do tempo de permanência, a proficiência no desempenho das suas tarefas irá ser superior. Em contraponto, fruto da própria condição humana, os militares terão tendência, com o aumentar da idade, para perder a capacidade física necessária para estar adstritos ao encargo operacional, pelo que esta irá limitar a sua permanência no mesmo.

A hipótese **H3 “Existem especialidades e cargos nas Tropas Especiais que possibilitam esta forma de prestação de serviço”** foi confirmada. Apesar de nenhum dos entrevistados as ter identificado de forma precisa, foi referido que a possível criação de um QPPE nas tropas especiais seria extensível a todas as especialidades e cargos. No entanto, salvaguarda-se o facto de que esta abertura deverá ser limitada em termos de efetivos, e o seu preenchimento deverá ser gradual, para evitar situações como a que ocorreu em 1987. Com vista a preencher este requisito, constata-se então que apenas os militares com competências mais técnicas, cuja formação seja mais prolongada e específica, deverão integrar esta forma de prestação de serviço militar.

Em relação à hipótese **H4 “Quando as praças ficarem inaptas para o encargo operacional, passarão a desempenhar funções de carácter administrativo-logístico e de instrução”**, esta foi confirmada. Efetivamente esta é uma modalidade utilizada tanto pela Marinha como pela GNR, e é apontada como solução para este problema. Quando inaptos para o encargo operacional, os militares passariam por um processo de reclassificação, passando a desempenhar funções administrativas, logísticas, ou até de instrução, e, portanto, de menor exigência física. Esta situação permitiria inclusive que os militares mais jovens que se encontram no desempenho dessas funções fossem libertados para o encargo operacional, havendo assim uma maior rentabilização dos recursos humanos existentes.

### 5.3. Resposta às Questões Derivadas

Em resposta à questão **QD1 “Qual a influência do atual enquadramento legal que regula o serviço militar na criação de um QPPE?”**, verifica-se que a legislação em vigor, não sendo impeditiva, condiciona a criação deste quadro, dado que a criação do mesmo está sujeita numa primeira fase, à vontade do comando do Exército, e numa segunda fase, à anuência por parte da tutela e posterior publicação do enquadramento legal necessário à criação do referido QPPE.

Respondendo à questão **QD2 “Quais seriam as vantagens operacionais para as Tropas Especiais com a criação deste quadro?”**, verifica-se que este quadro permitiria uma redução na rotatividade em termos de pessoal em determinadas especialidades e cargos, o que levaria a uma maior permanência, estabilidade e especialização, e, consequentemente, a um aumento da proficiência no seu desempenho, com consequências positivas na capacidade operacional, assim como na esperada profissionalização do Exército. Verifica-se portanto que, no que concerne às tropas especiais, é importante a criação de um QPPE, ou, no mínimo, de um prolongar do tempo máximo de contrato através do estabelecimento de um RCE aplicado às praças destas tropas.

Relativamente à questão **QD3 “Existem especialidades e cargos nas Tropas Especiais passíveis de integrar nesta forma de prestação de serviço?”**, verifica-se que nas tropas especiais é possível em todas as especialidades e cargos a criação do QPPE, salvaguardando-se o facto de que esta abertura deverá ser limitada em termos de vagas, e dando primazia aos militares com formações mais técnicas, que exigem uma maior maturidade, ou cujo tempo total de formação seja mais prolongado e também mais dispendioso, com vista a atingir um maior retorno do investimento neles efetuado. Esta entrada no QPPE teria também de ser prolongada no tempo, com vista a evitar uma sobrecarga demasiado precoce do referido quadro.

No que refere à questão **QD4 “Quais as possíveis colocações das praças quando inaptas para o encargo operacional?”**, observa-se que estes poderão ocupar cargos de menor exigência física, nomeadamente através de uma reclassificação para funções administrativas, logísticas ou de instrução, entre outras. Esta reclassificação poderia ocorrer quando o militar atingisse uma idade pré-estabelecida ou quando se verificasse uma redução no desempenho nas provas físicas. Eventualmente, com vista à sua reclassificação, as referidas funções seriam reservadas aos militares do QPPE.



#### 5.4. Resposta à Questão Central

Respondendo então à questão central do presente trabalho, **“Qual a viabilidade de criação de um Quadro Permanente de Praças no Exército Português?”**, conclui-se que é viável a criação deste quadro, através da elaboração dos devidos diplomas legais que a enquadrem e existindo vontade em que o mesmo seja criado. No entanto, verifica-se também que esta é “uma solução”, mas não “a solução”. Outra solução passaria não pela criação de um QPPE, mas sim pela implementação de contratos de longa duração, conforme previsto na Lei do Serviço Militar. Este modelo já não traria o problema do envelhecimento na categoria de praças, mas levantaria outros, relacionados sobretudo com a gestão de saídas. Portanto, qualquer que seja o modelo que se pretenda implementar, este deverá sempre ser alvo de reflexão profunda, com vista a evitar erros que já aconteceram no passado, permitindo assim a satisfação das necessidades do Exército, e indo de encontro às expectativas dos militares em ter uma carreira que lhes proporcione maior estabilidade profissional e segurança.

#### 5.5. Limitações à Investigação

Uma das maiores limitações sentidas na realização do presente trabalho prende-se com o limite de páginas imposto. Este fator é bastante impeditivo, não por falta de capacidade de síntese, mas antes porque caso se deseje dar uma perspetiva mais completa dos temas abordados, ou caso se pretenda fazer uma análise mais profunda dos dados no que refere ao trabalho de campo, este irá limitar em certa medida o estudo.

Outra das dificuldades sentidas foi a de conciliar as necessidades de investigação com a disponibilidade das Unidades, nomeadamente em virtude da realização de exercícios e do apoio no combate aos incêndios, o que levou a que não estivessem disponíveis tantos militares quanto pretendido.

Esta situação remete para outra que se prende com o tempo de exclusividade. Se é certo que não se deve apenas trabalhar durante este período, torna-se bastante difícil formalizar contactos durante a componente de Técnica e Tática da Arma, ou mesmo durante a Prática de Comando, uma vez que durante o horário dito “de expediente” existem outras ocupações que impedem que os mesmos sejam estabelecidos.

### **5.6. Propostas e Recomendações**

No seguimento do anteriormente referido, sugere-se a criação de uma célula de apoio aos alunos na Academia Militar, visto que é aí que se localiza a maioria dos aspirantes que se encontram a realizar o Trabalho de Investigação Aplicada. Esta célula seria utilizada pelos Aspirantes para de uma forma mais célere formalizar os contactos necessários à investigação.

Seria também importante que no decorrer do Curso fosse ministrada alguma formação em SPSS, por forma a munir os alunos com todo um conjunto de ferramentas essenciais ao tratamento estatístico de dados, e, consequentemente, à investigação científica.

### **5.7. Investigações Futuras**

Sugere-se para investigações futuras um estudo aprofundado da aplicabilidade de um Regime de Contrato Especial à categoria de praças, com todas as suas implicações, nomeadamente reestruturações de carreiras e gestão de saídas, com a correta aplicação do regulamento de incentivos, nomeadamente no que refere à facilidade de acesso ao ensino, e à formação e certificação profissionais dos militares. Dada a sua complexidade e morosidade, para além das suas repercussões, este estudo deverá ser realizado não ao nível da Academia Militar, como Trabalho de Investigação Aplicada, mas antes ao nível do Ministério da Defesa Nacional, em coordenação com todos os ramos das Forças Armadas.

## Capítulo 6

### Bibliografia

#### Livros:

- Augusto, F., Coutinho, P., & Cardoso, V. (1997). *A criação de um QP de Praças face a eventuais dificuldades de obtenção de Recursos Humanos para o Exército*. Instituto de Altos Estudos Militares, Lisboa.
- Braga, S. (1985). Forças Especiais. *Nato's Sixteen Nations, nº especial 1/85*.
- Charles, C. M. (1998). *Introduction to Educational Research* (3ª ed.). New York, USA: Longman.
- Coutinho, C. (2011). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Espírito Santo, C. (1986). *Conceito de emprego da Brigada de Forças Especiais e respectivos sistemas de Apoio de Combate e de Serviços*. Instituto de Altos Estudos Militares, Curso Superior de Comando e Direcção.
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.
- Freixo, M. (2009). *Metodologia Científica: Fundamentos, Métodos e Técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2012). *Investigação por Questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Joint Chiefs of Staff. (2011). Special Operations. *Joint Publication 3-05*. USA.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2000). *Metodologia Científica* (3ª ed.). São Paulo, Brasil: Atlas.
- Popper, K. (2006). *A Lógica da Pesquisa Científica* (12ª ed.). São Paulo, Brasil: Pensamento-Cultrix, Lda.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (5ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- Sarmiento, M. (2008). *Guia Prático sobre a Metodologia Científica* (2ª ed.). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

- Schutt, R. K. (1999). *Investigating the Social World: The process and Practice of Research* (2ª ed.). Thousand Oaks, USA: Pine Forge Press.
- Soares, V., & Adelino, E. (1963). *Dicionário da Terminologia Militar* (Vol. II). Lisboa: Sociedade Astória, Lda.
- Vaz, N. M. (2001). A Profissão Militar, Um modelo à procura de sustentação. *Nação e Defesa*, pp. 49-72.

### **Legislação:**

- Decreto-Lei nº 123/87. (17 de março de 1987). *Diário da República, I Série, Nº 63*, 1042-1044.
- Decreto-Lei nº 34-A/90. (24 de janeiro de 1990). *Diário da República, I Série, Nº 20*, 342 (2 a 61).
- Decreto-Lei nº 236/99. (25 de junho de 1999). *Diário da República, I Série-A, nº 146*, 3792-3843.
- Decreto-Lei nº 320-A/2000. (15 de dezembro de 2000). *Diário da República, I Série, Nº 288*, 7342-(2-11).
- Real Decreto 1631/2006, de 29 de Diciembre. (05 de janeiro de 2007). *Boletín Oficial del Estado, nº5*, 677-773. Espanha.
- Decreto-Lei n.º 297/2009. (14 de outubro de 2009). *Diário da República, I Série, Nº 199*, 7662-7700.
- Decreto-Lei nº130/2010. (14 de dezembro de 2010). *Diário da República, I Série, Nº 240*, 5680-5683.
- Lei n.º 174/99. (21 de setembro de 1999). *Diário da República, I Série-A, Nº 221*, 6541-6550.
- Portaria nº 50/2011. (27 de janeiro de 2011). *Diário da República, I Série, Nº 19*, 563.

### **Publicações do Exército:**

- Comando de Instrução e Doutrina [CID]. (2004). Glossário de Termos de Formação, Educação e Treino do Exército. *Versão 01/2004*. Amadora.
- Comando de Instrução e Doutrina [CID]. (junho de 2006). Referencial de Curso, Curso de Promoção a Cabo. Évora.

- Comando de Instrução e Doutrina [CID]. (2011). Calendário Da Formação Inicial Do Exército RV/RC 2011. Évora.
- Comando de Instrução e Doutrina [CID]. (fevereiro de 2012). Referencial de Curso, Curso de Formação Geral Comum de Praças do Exército. Évora.
- Direcção de Administração de Recursos Humanos. (07 de fevereiro de 2012a). Lista de Antiguidades - Praças na Reserva.
- Direcção de Administração de Recursos Humanos. (02 de março de 2012b). Efectivos do Exército. 1º Batalhão de Infantaria Paraquedista da Brigada de Reacção Rápida.
- Direcção de Administração de Recursos Humanos. (02 de março de 2012c). Efectivos do Exército. 2º Batalhão de Infantaria Paraquedista da Brigada de Reacção Rápida.
- Direcção de Administração de Recursos Humanos. (02 de março de 2012d). Efectivos do Exército. Batalhão de Comandos.
- Direcção de Administração de Recursos Humanos. (02 de março de 2012e). Efectivos do Exército. Batalhão Operacional Aeroterrestre da Brigada de Reacção Rápida.
- Direcção de Administração de Recursos Humanos. (02 de março de 2012f). Efectivos do Exército. Força de Operações Especiais da Brigada de Reacção Rápida.
- Estado-Maior do Exército [EME]. (28 de outubro de 2007a). Âmbito de actuação, missões e tarefas das unidades de Tropas Especiais. Lisboa.
- Estado-Maior do Exército [EME]. (25 de outubro de 2007b). Modelo de Serviço Militar - Categoria de Praças. Lisboa.
- Estado-Maior do Exército [EME]. (02 de dezembro de 2009a). Quadro Orgânico, 1º Batalhão de Infantaria Paraquedista. Lisboa.
- Estado-Maior do Exército [EME]. (03 de dezembro de 2009b). Quadro Orgânico, 2º Batalhão de Infantaria Paraquedista. Lisboa.
- Estado-Maior do Exército [EME]. (03 de dezembro de 2009c). Quadro Orgânico, Batalhão de Comandos. Lisboa.
- Estado-Maior do Exército [EME]. (03 de dezembro de 2009d). Quadro Orgânico, Forças de Operações Especiais. Lisboa.
- Estado-Maior do Exército [EME]. (08 de fevereiro de 2010). Quadro Orgânico, Batalhão Operacional Aeroterrestre. Lisboa.
- Exército Português. (fevereiro de 2010a). Abreviaturas Militares. *PDE 0-18-00*.
- Exército Português. (setembro de 2010b). Operações Não Convencionais. *PDE 3-09-00*.

### Fontes Eletrônicas:

- British Army. (2012a). *Graduate Careers*. Obtido em 05 de julho de 2012, de The British Army Website: <http://www.army.mod.uk/join/20205.aspx>
- British Army. (2012b). *Incentives and Allowances*. Obtido em 05 de julho de 2012, de The British Army Website: <http://www.army.mod.uk/join/20105.aspx>
- British Army. (2012c). *Ranks*. Obtido em 05 de julho de 2012, de The British Army Website: <http://www.army.mod.uk/structure/23155.aspx>
- British Army. (2012d). *Soldier Careers*. Obtido em 05 de julho de 2012, de The British Army Website: <http://www.army.mod.uk/join/20197.aspx>
- British Army. (2012e). *Special Forces Soldier (Reserve)*. Obtido em 05 de julho de 2012, de The British Army Website: <http://www.army.mod.uk/specialforces/10551.aspx>
- Correia, A. (22 de junho de 2008). *Inovar para Transformar a Defesa*. Obtido em 05 de julho de 2012, de Revista Militar: <http://www.revistamilitar.pt/modules/articles/article.php?id=269>
- Exército Português. (2010a). Comandos. Obtido em 28 de julho de 2012, de Exército: <http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Paginas/comando.aspx>
- Exército Português. (2010b). Operações Especiais. Obtido em 28 de julho de 2012, de Exército: <http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Paginas/especiais.aspx>
- Exército Português. (2010c). Paraquedistas. Obtido em 28 de julho de 2012, de Exército: <http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Paginas/quedistas.aspx>
- Exército Português. (2010d). Provas Físicas. Obtido em 28 de julho de 2012, de Exército: [http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Paginas/provas\\_fisicas.aspx](http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Paginas/provas_fisicas.aspx)
- Fuerzas Armadas - Españã. (2012a). *Apoyo*. Obtido em 08 de março de 2012, de Tropa Y Marinería: [http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/que\\_ofrecemos/un\\_futuro/apoyo.htm](http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/que_ofrecemos/un_futuro/apoyo.htm)
- Fuerzas Armadas - España. (2012b). *Empleo*. Obtido em 08 de março de 2012, de Tropa Y Marinería: [http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/que\\_ofrecemos/empleo/index.htm](http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/que_ofrecemos/empleo/index.htm)
- Fuerzas Armadas - España. (2012c). *Un Futuro*. Obtido em 08 de março de 2012, de Tropa Y Marinería: [http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/que\\_ofrecemos/un\\_futuro/index.htm](http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/que_ofrecemos/un_futuro/index.htm)

- McLeod, S. (2008). *Lickert Scale*. Obtido em 28 de junho de 2012, de Simply Psychology: <http://www.simplypsychology.org/likert-scale.html>
- NATO. (11 de novembro de 2004). *STANAG 2116*. Obtido em 12 de julho de 2012, de Scribd: <http://pt.scribd.com/doc/3299785/stanag-2116>
- Rodrigues, E. (05 de junho de 2009). *Incursões no Domínio da Profissionalização das Forças Armadas*. Obtido em 05 de julho de 2012, de Revista Militar: [www.revistamilitar.pt/modules/articles/print.php?id=382](http://www.revistamilitar.pt/modules/articles/print.php?id=382)

### **Entrevistas:**

- Leitão, F. (17 de julho de 2012). Quadro Permanente de Praças na Marinha - Implicações no Corpo de Fuzileiros. (B. Reis, Entrevistador)
- Oliveira, P. (16 de julho de 2012). Quadro Permenente de Guardas na GNR - Implicações na Unidade de Intervenção. (B. Reis, Entrevistador)

## **Apêndices**



## **Apêndice A: Glossário de Termos de Formação**

**Especialidade Complementar das Especialidades Iniciais** – “Formação ministrada após a Formação Específica Inicial, que habilita o formando com as competências de um cargo de outra especialidade” (EME, 2007, p. 1/2).

**Especializações que decorrem de qualificações diversas** – “Formação ministrada após a Formação Específica Inicial, que habilita o formando com capacidades adicionais aos da preparação já detida, para o desempenho de cargos específicos...” (EME, 2007, p. 2/2).

**Formação** – “Conjunto de atividades que visam a aquisição de conhecimentos, perícias, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício de um cargo” (CID, 2004, p. 34), entendendo-se por cargo o “conjunto de deveres, funções, tarefas e atividades atribuíveis a um só titular” (CID, 2004, p. 19).

**Formação de Longa Duração** – “Habilita o formando com competências para o desempenho de cargos de elevada especialização, com duração, normalmente, prolongada no tempo, podendo ser ministrada numa entidade exterior ao Exército e poderá conferir, logo no final da formação, uma certificação profissional civil ou permitir, posteriormente, acesso a essa certificação” (EME, 2007, p. 2/2).

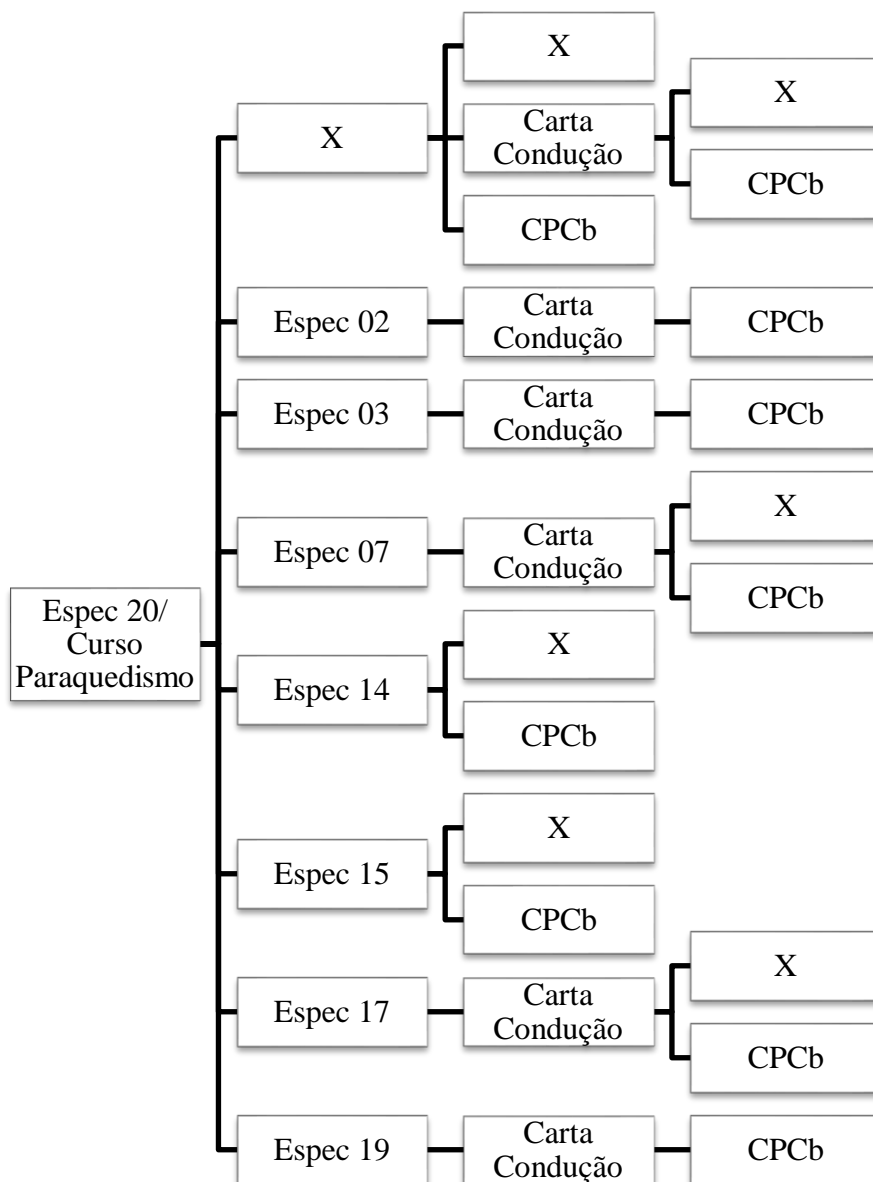
**Formação Específica Inicial** – “Habilita o formando com competências necessárias para o desempenho de um conjunto de cargos, que apresentam entre si afinidade de emprego ou de serviço, numa U/E/O [Unidade/ Estabelecimento/ Órgão] ou força específica” (EME, 2007, p. 1/2).

**Formação no cargo** – “Desenvolvida no local de trabalho, em que a aprendizagem se processa mediante a execução de tarefas inerentes a um determinado cargo”, acontecendo esta modalidade sempre que for possível a sua aplicação, e terminando “quando forem atingidos os níveis de proficiências fixados nos objectivos de aprendizagem” (CID, 2004, p. 37).

**Qualificações Posteriores** – “Acção ou acções de formação realizadas após o Curso de Formação Geral Comum de Praças do Exército ou Formação Específica Inicial, com vista a adquirir competências específicas para o desempenho de um cargo ou conjuntos de cargos afins” (EME, 2007, p. 1/2).

**Retorno de Investimento em Formação** (Return of Investment) – Quantifica e compara o valor acrescentado gerado pela formação por comparação com o investimento efectuado. (...) Deverá permitir determinar as **áreas de mobilidade**” (CID, 2004, p. 59), que consistem na “limitação à movimentação do pessoal em função do retorno da formação efectuada, traduzida em períodos temporais de desempenho do cargo. O investimento efectuado na formação dos profissionais deverá ser maximizado pela possibilidade de aplicação das competências desenvolvidas na formação. Quanto maior for o investimento efectuado na formação dos profissionais, maior tenderá a ser o período necessário à rentabilização da formação efectuada. (...) Durante os períodos fixados para cada formação adquirida, o profissional não deverá ser movimentado, quer interna, quer externamente” (CID, 2004, p. 10).

## Apêndice B: Possível Carreira das Praças, de Acordo com QOP<sup>51</sup>



**Figura 3 - Organograma da possível carreira dos militares com a Especialidade 20 ou o curso de Paraquedismo, colocados no 1BIPara ou no 2BIPara**

<sup>51</sup> Onde se vê “X”, leia-se “Não têm mais formações para além das anteriormente referidas”.

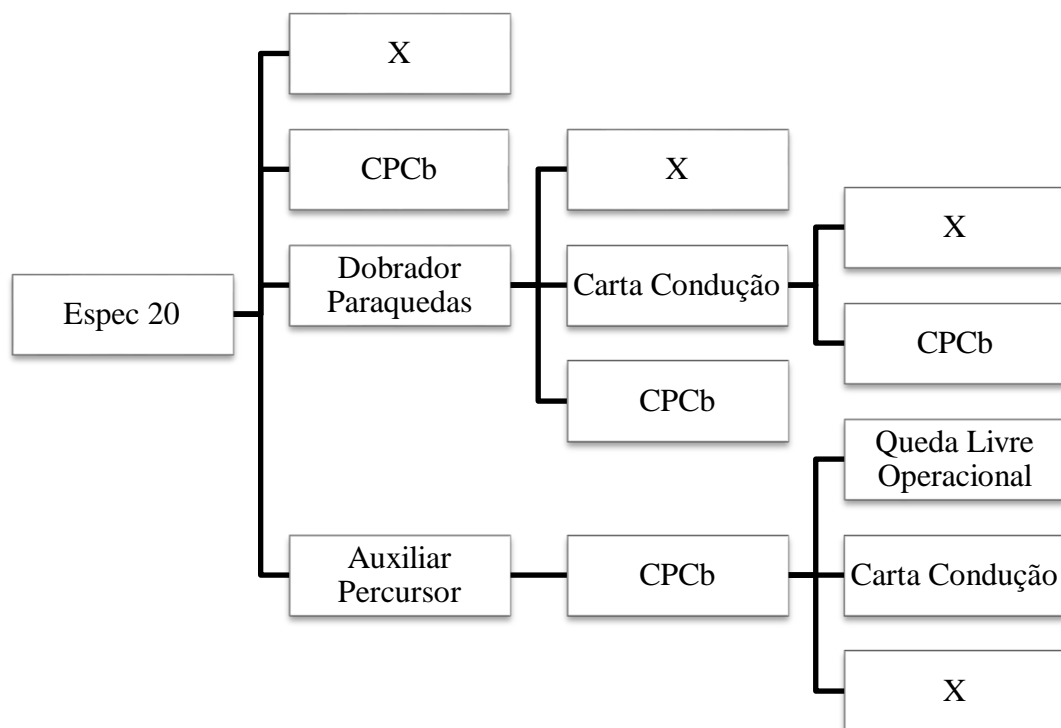


Figura 4 - Organograma da possível carreira dos militares com a Especialidade 20, colocados no BOAT

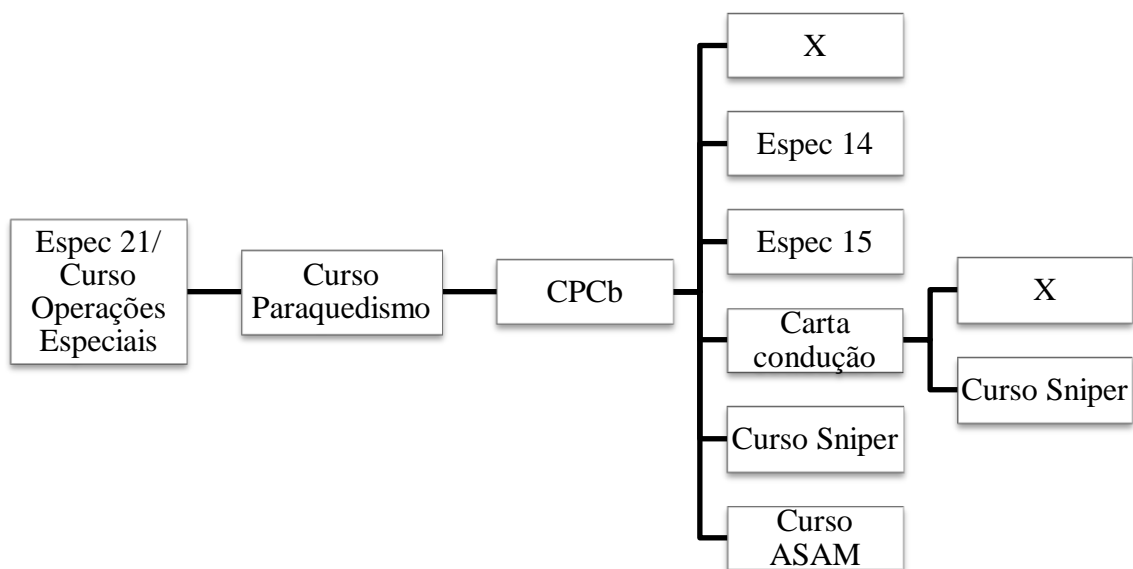
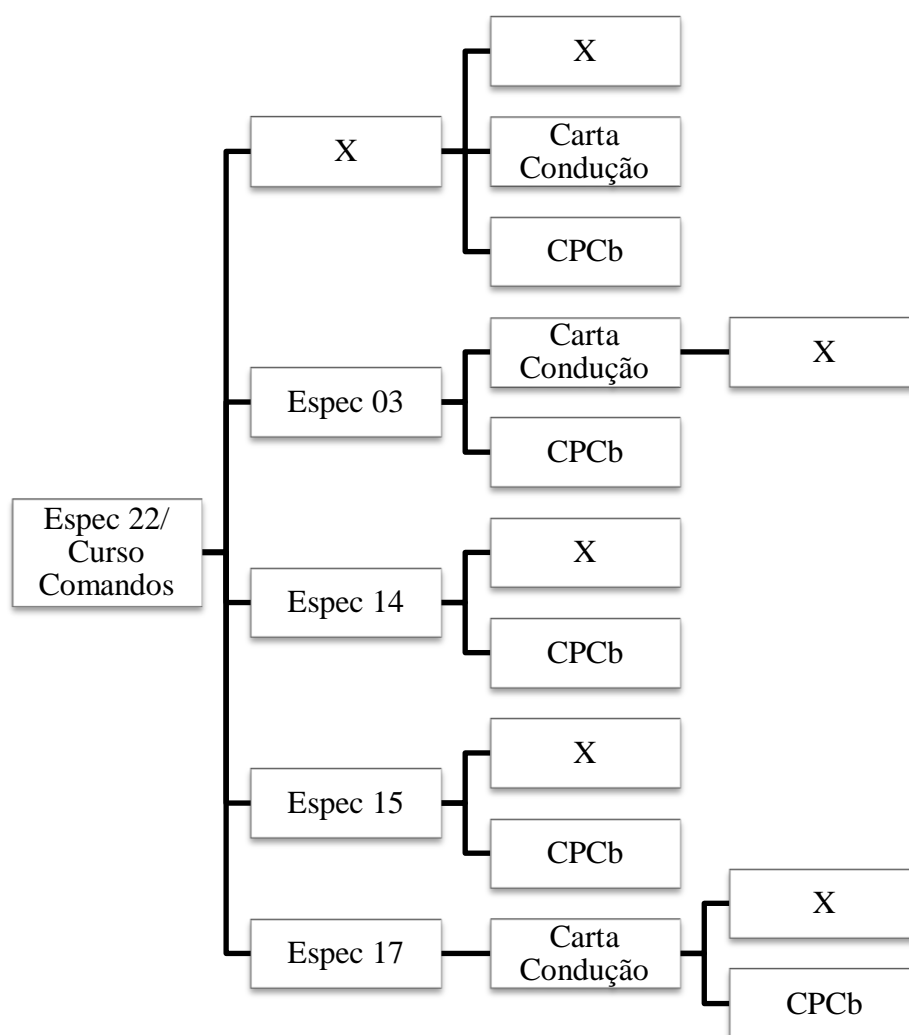


Figura 5 - Organograma da possível carreira dos militares com a Especialidade 21 ou o curso de Operações Especiais, colocados na FOEsp



**Figura 6 - Organograma da possível carreira dos militares com a Especialidade 22 ou o curso de Comandos, colocados no BCmds**

## Apêndice C: Guião de Entrevista



### ACADEMIA MILITAR

#### Trabalho de Investigação Aplicada

#### ENTREVISTA

Esta entrevista está inserida no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada, incluído no Tirocínio para Oficial de Infantaria da Academia Militar, subordinado ao tema “Quadro Permanente de Praças no Exército – Importância para as Tropas Especiais”.

**Posto:** \_\_\_\_\_ **Nome:** \_\_\_\_\_

**Função:** \_\_\_\_\_ **Unidade:** \_\_\_\_\_

**Data:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ **Hora:** \_\_\_\_h\_\_\_\_

1. Em 1987 foi criado um Quadro Permanente de Praças do Exército (QPPE) que, no entanto, entrou em extinção progressiva logo em 1990. O que levou a que esta situação se verificasse?
2. Concorda com a criação de um QPPE? Quais as vantagens e desvantagens que daí adviriam para as Tropas Especiais, nomeadamente em termos operacionais?
  - 2.1. (Resposta afirmativa) Caso se desse a criação deste Quadro, este deveria ser aplicado a apenas alguns cargos, ou a sua abertura deveria ser generalizada a todos os cargos nas tropas especiais? Se aplicável a apenas alguns cargos, quais?
  - 2.2. (Resposta negativa) De que forma se poderia rentabilizar a formação ministrada aos militares das tropas especiais, de modo a deles tirar proveito durante o máximo período de tempo possível?
3. Que implicações adviriam para a instituição, e para as tropas especiais, com a criação de um QPPE? Quais as reestruturações que teriam de ser feitas, nomeadamente em termos de progressão na carreira, e tendo em conta que a partir de determinada altura, os militares ficarão inaptos para o encargo operacional?

**Obrigado pela sua colaboração.**

**Bruno Reis**

**Asp Of Al INF**

## **Apêndice D: Guião de Inquérito**



### **ACADEMIA MILITAR**

#### **Trabalho de Investigação Aplicada**

#### **INQUÉRITO**

O presente questionário está inserido no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada, incluído no Tirocínio para Oficial de Infantaria da Academia Militar. Este estudo está subordinado ao tema “Quadro Permanente de Praças no Exército – Importância para as Tropas Especiais”, e visa identificar a opinião das praças acerca desta temática, assim como o nível de consciência acerca das suas capacidades.

Agradeço que as suas respostas sejam dadas em consciência para um maior rigor na análise dos dados.

Este questionário é anónimo e confidencial, por isso não escreva o seu nome ou qualquer outra forma de identificação no mesmo.

Por favor, responda a todas as questões sem saltar nenhuma.

**Obrigado pela sua colaboração.**

**Bruno Reis**

**Asp Of Al INF**

## Dados Pessoais

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Género:** M ☐ F ☐

**Unidade:** CTC ☐ CTOE ☐ RI10 ☐ RI15 ☐ BOAT ☐

**Posto:** Sold ☐ 2º Cabo ☐ 1º Cabo ☐ CAdj ☐

## Há quanto tempo está na instituição?

Até 2 anos ☐ 2 a 4 anos ☐ 4 a 6 anos ☐ Mais de 6 anos ☐

## Até quando pretende prolongar o seu contrato (tempo total)?

Apenas 2 Anos ☐ 3 Anos ☐ 4 Anos ☐ 5 Anos ☐ 6 Anos ou mais ☐

## Escolaridade:

Até 9º Ano ☐ 10º ☐ 11º ☐ 12º ☐ Outro (qual?): \_\_\_\_\_

## Que cursos, formações (ou outros) possui, obtidos na instituição?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_



De seguida está listado um conjunto de afirmações, que se relacionam com a sua perceção acerca da instituição, as suas perspetivas de carreira, e o grau de importância que atribui a um Quadro Permanente de Praças. Peço-lhe que, referindo-se ao seu caso em concreto, diga qual o seu grau de concordância com cada uma das seguintes afirmações, assinalando com um **X** a que mais se adequa à sua opinião.

	Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo	Concordo pouco	Concordo	Concordo muito	Concordo totalmente
1. O que me fez ingressar no Exército foi a perspetiva de carreira.							
2. Ingressei no Exército na expectativa de uma carreira que me ofereça estabilidade profissional e segurança.							
3. Ingressei no Exército por falta de oportunidades na vida civil.							
4. Identifico-me com a instituição.							
5. A possibilidade de efetuar missões no estrangeiro leva-me a permanecer mais tempo no Exército.							
6. Sinto-me realizado, a nível profissional, pelas funções que desempenho.							
7. Sentir-me-ia realizado ao executar as minhas atuais funções ao longo de toda a minha carreira profissional.							
8. Se abrisse um concurso para um Quadro Permanente de Praças, iria concorrer.							
9. Mesmo com a abertura de um Quadro Permanente							

de Praças, preferia concorrer a uma força de segurança, nomeadamente PSP ou GNR.							
10. À medida que o tempo vai passando, sinto que desempenho melhor as minhas funções.							
11. Estou consciente de que a minha capacidade física atual não será a mesma ao longo de toda a minha vida.							
12. Estando nos Quadro Permanente, não me importaria de ao fim de algum tempo passar a desempenhar funções administrativas/ logísticas.							
13. Estou preocupado com o que vou fazer quando chegar o fim do contrato.							
14. Aquilo que eu aprendi durante o meu tempo de serviço na instituição irá ser útil na minha vida civil.							
15. É importante a criação de um Quadro Permanente de Praças.							

Tendo em conta a resposta à questão nº 15., indique três razões que justifiquem a sua opinião.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Obrigado pela sua colaboração.**

**Bruno Reis**

**Asp Of Al INF**

## Apêndice E: Frequências e Dados Estatísticos

No presente apêndice são apresentados os valores estatísticos para cada questão, nomeadamente, média, mediana, moda e desvio padrão (D. Padrão), assim como as frequências de resposta às diferentes questões (Freq) e respetivas percentagens (Perc).

**Quadro 1 - Resumo das frequências e dados estatísticos**

Questão	n	Média	Mediana	Moda	D. Padrão	DT		DM		D		NCND		C		CM		CT	
						Freq	Perc	Freq	Perc	Freq	Perc	Freq	Perc	Freq	Perc	Freq	Perc	Freq	Perc
1	161	5,38	5,00	5	1,445	4	2,5	2	1,2	11	6,8	17	10,6	51	31,7	30	18,6	46	28,6
2	161	5,56	6,00	5	1,382	4	2,5	2	1,2	6	3,7	11	6,8	55	34,2	31	19,3	52	32,3
3	161	3,12	3,00	1	1,811	43	26,7	18	11,2	42	26,1	23	14,3	17	10,6	6	3,7	12	7,5
4	161	5,62	6,00	7	1,279	3	1,9	1	0,6	5	3,1	14	8,7	46	28,6	45	28,0	47	29,2
5	161	5,69	6,00	7	1,488	5	3,1	1	0,6	10	6,2	11	6,8	32	19,9	39	24,2	63	39,1
6	161	5,08	5,00	5	1,593	8	5,0	3	1,9	17	10,6	15	9,3	48	29,8	37	23,0	33	20,5
7	161	5,57	6,00	7	1,623	6	3,7	3	1,9	12	7,5	14	8,7	27	16,8	36	22,4	63	39,1
8	161	6,45	7,00	7	1,193	2	1,2	1	0,6	3	1,9	9	5,6	9	5,6	15	9,3	122	75,8
9	161	3,48	4,00	4	1,740	33	20,5	7	4,3	38	23,6	50	31,1	14	8,7	4	2,5	15	9,3
10	161	6,29	7,00	7	0,863	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,2	37	23,0	34	21,1	88	54,7
11	161	5,16	5,00	5	1,469	4	2,5	6	3,7	12	7,5	18	11,2	52	32,3	37	23,0	32	19,9
12	161	5,06	5,00	5	1,659	9	5,6	5	3,1	11	6,8	23	14,3	48	29,8	25	15,5	40	24,8
13	161	5,91	6,00	7	1,382	2	1,2	4	2,5	5	3,1	9	5,6	34	21,1	29	18,0	78	48,4
14	161	4,68	5,00	5	1,731	12	7,5	6	3,7	18	11,2	33	20,5	40	24,8	21	13,0	31	19,3
15	161	6,75	7,00	7	0,581	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	7,5	16	9,9	133	82,6

## Apêndice F: Outros Cursos e Formações dos Militares Inquiridos<sup>52</sup>

Quadro 2 - Outros cursos e formações dos militares inquiridos no 1BIPara

	Cursos													
Total Cursos	Paraquedismo	Curso de Promoção a Cabo	Condução Cat B	Condução Cat C	Condução Cat C+E	Condução Cat D	Suporte Básico de Vida	Condução Panhard M11	Condução Chaimite V200	Treinador Tratador de Cães Militares	Proteção Pessoal	Transmissões	Morteiro	Material e Segurança Cripto
2	x						x							
3	x		x				x							
2	x											x		
4	x			x		x		x						
3	x			x										x
3	x		x	x										
3	x							x	x					
2	x	x												
2	x												x	
2	x												x	
4	x	x							x			x		
2	x							x						
2	x													x
3	x	x								x				
5	x	x		x				x			x			
4	x	x		x	x									
3	x	x										x		

<sup>52</sup> Encontram-se destacados a cinzento os casos referenciados no subcapítulo 4.3. Análise dos resultados dos inquéritos.

Quadro 3 - Outros cursos e formações dos militares inquiridos no 2BIPara

	Cursos																	
Total Cursos	Paraquedismo	Curso de Promoção a Cabo	Condução Cat B	Condução Cat C	Condução Cat C+E	Condução Panhard M11	Condução Chaimite V200	Operador de Empilhador	Socorrismo	Treinador Tratador de Cães Militares	Proteção Pessoal	Transmissões	Morteiro	Informática	Dobrador de Paraquedas	Operador de Abastecimento Aéreo	Sapador	Milan
3	x	x				x												
3	x	x				x												
2	x								x									
2	x						x											
2	x									x								
5	x		x	x			x							x				
4	x			x			x							x				
3	x	x													x			
8	x		x	x		x						x	x	x			x	
4	x				x			x								x		
3	x					x						x						
5	x	x							x		x							x
2	x											x						

Quadro 4 - Outros cursos e formações dos militares inquiridos no BOAT

Total Cursos	Cursos							
	Paraquedismo	Curso de Promoção a Cabo	Condução Auto	Operador de Embarcações	Operacional de Saltos de Abertura Automática com Asa	Precursor Aeroterrestre	Saltador Operacional de Grandes Altitudes	Operador de Abastecimento Aéreo
2	x							x
2	x							x
2	x							x
5	x	x		x		x	x	
2	x							x
4	x	x	x					x
5	x	x			x	x	x	
2	x							x
4	x	x	x					x
3	x	x						x
3	x	x						x
3	x	x						x
5	x	x	x			x	x	
3	x			x				x
4	x	x				x	x	
2	x							x
2	x	x						

Quadro 5 - Outros cursos e formações dos militares inquiridos na FOEsp

Total Cursos	Cursos												
	Operações Especiais	Paraquedismo	Curso de Promoção a Cabo	Condução Cat B	Condução Cat C	Condução Cat C+E	Condução PANDUR II8x8	Operador de Embarcações	Socorrismo	Socorrismo de Combate	Patrulhas de Reconhecimento de Longo Raio de Ação	Transmissões	Mecânico
2	x	x											
2	x		x										
2	x											x	
3	x		x								x		
3	x		x	x									
6	x	x	x	x					x		x		
2	x						x						
2	x	x											
3	x		x					x					
6	x	x	x		x					x	x		
2	x												x
4	x		x		x	x							
2	x		x										
2	x		x										
2	x		x										

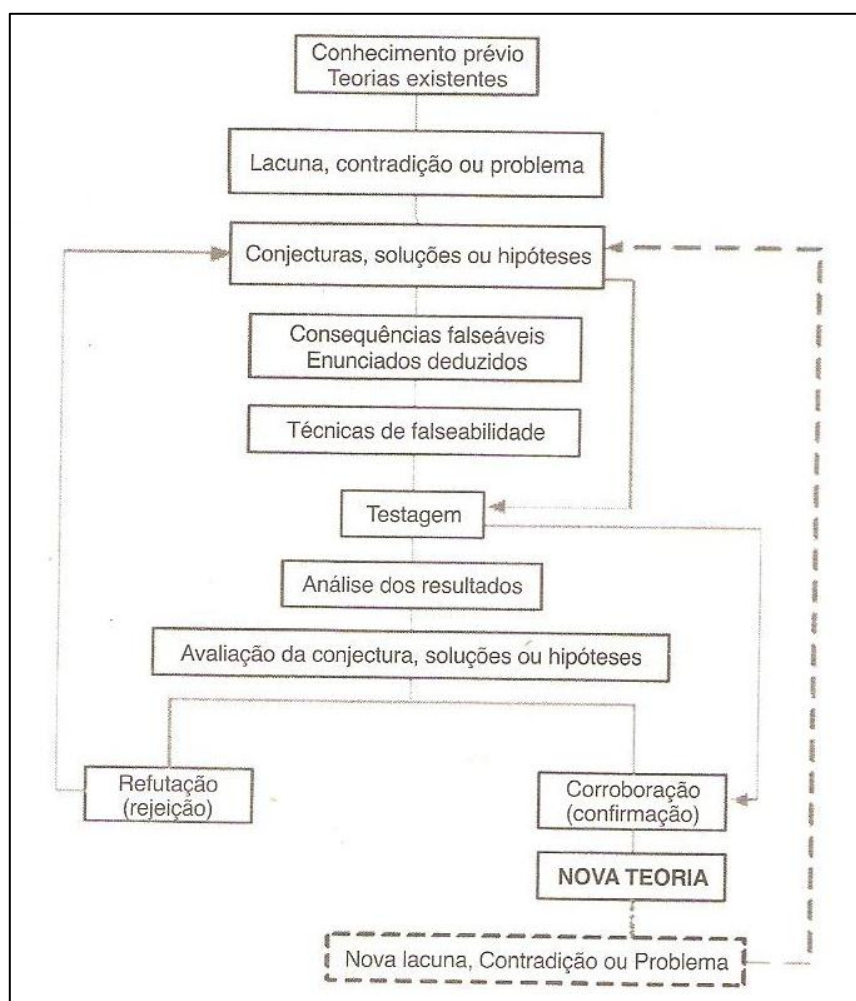
Quadro 6 - Outros cursos e formações dos militares inquiridos no BCmds

Total Cursos	Cursos													
	Comandos	Curso de Promoção a Cabo	Condução Cat C	Condução Auto	Condução HMMWV	Condução Todo o Terreno	Condução Defensiva	Operador de Embarcações	Tripulante de Ambulância de Transporte	Socorrismo	Socorrismo de Combate	Combat Lifesaver	Rollover	Contra Bombismo (C-IED)
5	x						x					x	x	x
5	x				x					x			x	x
4	x											x	x	x
6	x		x							x		x	x	x
5	x		x							x		x	x	
7	x	x	x		x	x			x					x
5	x		x									x	x	x
4	x									x			x	x
3	x									x			x	
5	x									x		x	x	x
5	x		x		x			x						x
7	x		x						x	x	x	x	x	
5	x								x		x	x	x	
5	x			x						x			x	x
5	x		x									x	x	x
5	x									x	x		x	x
3	x												x	x
3	x			x									x	
4	x									x		x	x	
5	x									x			x	x








## **Anexos**

## Anexo A: Esquematização da Proposição de Karl Popper



Fonte: Freixo, 2009, p. 102

## Anexo B: Postos do Exército Britânico (*Soldiers*)

	<p><b>Private</b></p> <p>On completion of Phase 1 Training, all new soldiers start as Privates although the title may be Trooper, Gunner, Signaller, Sapper, Guardsman Rifleman or even Kingsman depending on Corps/Regiment.</p>
	<p><b>Lance Corporal</b></p> <p>Promotion to Lance Corporal may follow after Phase 2 Training or after about 3 years as a private. Lance Corporals are required to supervise a small team of up to four soldiers called a section. They also have opportunities to specialise and undertake specialist military training.</p>
	<p><b>Corporal</b></p> <p>After 6-8 years, and depending on ability to lead, promotion to Corporal typically follows. In this rank additional trade and instructor qualifications can be gained. Corporals are given command of more soldiers and equipment such as tanks and guns.</p>
	<p><b>Sergeant</b></p> <p>Sergeant is a senior role of responsibility, promotion to which typically takes place after 12 years depending on ability. Sergeants typically are second in command of a troop or platoon of up to 35 soldiers, with the important responsibility for advising and assisting junior officers.</p>
	<p><b>Staff/Colour Sergeant</b></p> <p>After a few years as a Sergeant promotion to either Staff or Colour Sergeant may follow. This is a senior role combining man and resource management of around 120 soldiers, or even command of a troop or platoon.</p>
	<p><b>Warrant Officer Class 2 (Company/Squadron Sergeant Major)</b></p> <p>This is a senior management role focussing on the training, welfare and discipline of a company, squadron or battery of up to 120 soldiers. WO2s act as senior adviser to the Major in command of the sub-unit and may also be selected for a commission as an Officer.</p>
	<p><b>Warrant Officer Class 1 (Regimental Sergeant Major)</b></p> <p>The most senior soldier rank in the British Army, typically reached after 18 years of outstanding service. WO1s are the senior advisors of their unit's Commanding Officer, with leadership, discipline and welfare responsibilities of up to 650 officers and soldiers and their equipment.</p>

Fonte: Army, 2012c

## Anexo C: Provas de Admissão aos Diferentes Cursos

**Quadro 7 - Provas de admissão ao Curso de Formação de Praças**

Passagem de Pórtico 5 metros	Sim
Salto do muro 60 cm	Sim
Extensão de braços	15
Abdominais em 2 minutos	25
Teste Cooper (Corrida 2000 metros em 12 minutos)	Sim

Fonte: Exército Português, 2010d

**Quadro 8 - Condições de admissão ao Curso de Promoção a Cabo**

Saltar muro 70/90 cm F/M – É prova de soldado CFP (Pista 200m)
Saltar vala 2,5/3,0 m F/M – É prova de soldado CFP (Pista 200m)
Pórtico 4 metros, tramo mais curto
PAF positivas

Fonte: CID, 2006

**Quadro 9 - Provas específicas para admissão ao Curso de Paraquedismo**

Teste Cooper (Corrida 2500 metros em 12 minutos)	Sim
Flexão de braços numa barra fixa	5
Extensão de braços	32
Abdominais em 2 minutos	47
Percorrer 8 Km em 60 minutos, armado, equipado e com 5 Kg de carga.	Sim
Passagem de Pórtico 5 metros	Sim
Salto do muro 90 cm	Sim
Salto de vala 3 metros	Sim
Natação 25 metros (em fato de banho)	Sim
Passagem de Túnel Labirinto	Sim
Salto da Torre	Sim
Flexão e extensão de pernas	35
Prova de Agressividade	Sim

Fonte: Exército Português, 2010c

**Quadro 10 - Provas específicas para admissão ao Curso de Operações Especiais**

Teste Cooper (Corrida 2500 metros em 12 minutos)	Sim
Flexão de braços numa barra fixa	5
Extensão de braços	32
Abdominais em 2 minutos	47
Percorrer 8 Km em 60 minutos, armado, equipado e com 5 Kg de carga.	Sim
Passagem de Pórtico 5 metros	Sim
Salto do muro 90 cm	Sim
Salto de vala 3 metros	Sim
Natação 25 metros (em fato de banho)	Sim
Passagem de Túnel Labirinto	Sim
Salto para a água de uma altura de 8 metros	Sim
Natação de 10 metros em imersão (fato de banho)	Sim
Salto para o galho	Sim
Realização do obstáculo "Tarzan" com rede de desembarque	Sim
Subida a corda vertical de 5 metros, com ajuda dos pés	Sim
Realização de "escalada" em parede artificial até 5 metros de altura	Sim

**Fonte: Exército Português, 2010b**

**Quadro 11 - Provas específicas para admissão ao Curso de Comandos**

Teste Cooper (Corrida 2500 metros em 12 minutos)	Sim
Flexão de braços numa barra fixa	5
Extensão de braços	32
Abdominais em 2 minutos	47
Percorrer 8 Km em 60 minutos, armado, equipado e com 5 Kg de carga.	Sim
Passagem de Pórtico 5 metros	Sim
Salto do muro 90 cm	Sim
Salto de vala 3 metros	Sim
Natação 25 metros (em fato de banho)	Sim
Passagem de Túnel Labirinto	Sim

**Fonte: Exército Português, 2010a**